

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE DIREITO**

**LUCAS CASTRO MULAZZANI**

**A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NA SISTEMÁTICA DA LEI Nº  
13.467/2017**

**PORTO ALEGRE  
2018**

LUCAS CASTRO MULAZZANI

**A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NA SISTEMÁTICA DA LEI Nº  
13.467/2017**

Monografia apresentada à Faculdade de Direito da  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul como  
requisito parcial para obtenção do título de  
bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles  
de Dorneles

PORTO ALEGRE  
2018

LUCAS CASTRO MULAZZANI

**A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NA SISTEMÁTICA DA LEI Nº  
13.467/2017**

Monografia apresentada à Faculdade de Direito da  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul como  
requisito parcial para obtenção do título de  
bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Aprovado em: \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

**BANCA EXAMINADORA**

\_\_\_\_\_  
Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles (Orientador) – Universidade Federal do  
Rio Grande do Sul

\_\_\_\_\_  
Prof. Dr. Glênio José Wasserstein Heckman – Universidade Federal do Rio Grande do Sul

\_\_\_\_\_  
Prof. Dra. Luciane Cardoso Barzotto – Universidade Federal do Rio Grande do Sul

## RESUMO

O presente trabalho visa analisar a negociação coletiva de trabalho, a partir de seus elementos de formação, diante da Lei nº 13.467, de 2017, conhecida como reforma trabalhista. Inicialmente, analisam-se as premissas da negociação coletiva, com o seu reconhecimento constitucional, os seus requisitos e o sindicato, enquanto seu sujeito essencial, bem como os diplomas normativos em que a negociação coletiva se instrumentaliza. Após, diante das modificações colocadas pela reforma trabalhista, busca-se analisar os objetos da negociação coletiva, entendendo-se, aqui, as parcelas de direitos trabalhistas que podem ser transacionadas. Nesse ponto, sustenta-se que a reforma trabalhista não afasta o princípio da adequação setorial negociada, a fim de aferir a rigidez da indisponibilidade de direitos, sendo sujeitos à negociação coletiva apenas aqueles em que a indisponibilidade se apresenta de forma relativa. Passa-se, então, a analisar os direitos que o legislador reformista dispôs a título exemplificativo no novo artigo 611-A da CLT, sustentando-se a necessidade de uma interpretação sistemática que estabeleça os contornos do chamado “negociado sobre o legislado”. Adiante, analisam-se os limites que balizam a negociação coletiva e os seus diplomas normativos, desde a proteção à dignidade do trabalhador, no escopo de seus direitos fundamentais, passando aos limites impostos aos negócios jurídicos em geral, analisando a aplicação dos deveres anexos da boa-fé na fase de execução das normas negociadas, além da incidência, na seara trabalhista, da teoria civilista das nulidades. Por fim, verifica-se o limite imposto pelo prazo de vigência dos instrumentos coletivos de trabalho e da vedação de sua ultratividade. Na realização desse estudo, empregou-se, sobretudo, o método dedutivo, adotando-se a doutrina e a legislação como fontes de pesquisa. Assim, conclui-se que, ainda que a reforma trabalhista vença intacta a atual fase de disputa interpretativa, sobre a negociação coletiva seguem incidindo limites e restando mantidos os princípios fundamentais trabalhistas da proteção e da melhoria da condição social do trabalhador, ainda que ressignificados.

**Palavras-chave:** Direito coletivo do trabalho. Reforma trabalhista. Negociação coletiva de trabalho.

## SUMÁRIO

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1 INTRODUÇÃO .....</b>  | <b>6</b>  |
| <b>2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO .....</b>   | <b>8</b>  |
| 2.1 CONCEITUAÇÃO.....  | 9         |
| 2.2 PREMISSAS .....  | 10        |
| <b>2.3 IMPORTÂNCIA.....</b>  | <b>13</b> |
| <b>2.3.1 Requisitos Constitucionais .....</b>  | <b>16</b> |
| 2.4 PRINCÍPIOS BASILARES DO DIREITO DO TRABALHO .....                                  | 18        |
| <b>2.4.1 Princípio da Proteção .....</b>   | <b>19</b> |
| <b>2.4.2 Princípio da Promoção da Melhoria da Condição Social do Trabalhador .....</b> | <b>21</b> |
| 2.5 PRINCÍPIOS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO .....                                   | 22        |
| <b>2.5.1 Princípio da boa-fé.....</b>  | <b>22</b> |
| <b>2.5.2 Princípio da Criatividade Jurídica da Negociação Coletiva.....</b>            | <b>24</b> |
| <b>2.5.3 Princípio da adequação setorial negociada .....</b>                           | <b>25</b> |
| 2.6 SINDICATO.....   | 26        |
| 2.7 DIPLOMAS NEGOCIAIS COLETIVOS .....   | 28        |
| <b>2.7.1 Convenção Coletiva de Trabalho .....</b>                                      | <b>29</b> |
| <b>2.7.2 Acordo Coletivo de Trabalho .....</b>   | <b>30</b> |
| <b>2.7.3 A prevalência do negociado sobre o legislado .....</b>                        | <b>31</b> |
| <b>3 O OBJETO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....</b>  | <b>33</b> |
| 3.1 DIREITOS DISPONÍVEIS PELA VIA NEGOCIAL ANTERIORMENTE À REFORMA.....                | 33        |
| 3.2 AMPLIAÇÃO DOS DIREITOS NEGOCIÁVEIS – ARTIGO 611-A DA CLT.....                      | 35        |
| <b>3.2.1 As matérias do artigo 611-A da CLT .....</b>                                  | <b>38</b> |
| 3.3 NECESSIDADE DE CONTRAPARTIDA PARA A VALIDADE DO NEGÓCIO.....                       | 45        |
| 3.4 DESCLASSIFICAÇÃO DAS REGRAS SOBRE DURAÇÃO DO TRABALHO E INTERVALOS .....           | 46        |
| 3.5 A FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA PELA VIA NEGOCIAL .....                               | 48        |
| 3.6 CONTROLE JURISDICIONAL DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....                                 | 50        |
| <b>4 LIMITES À NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....</b>  | <b>53</b> |

|  |               |
|--|---------------|
| 4.1 DIREITOS INDISPONÍVEIS .....   | 53            |
| 4.2 DIREITOS CLASSIFICADOS COMO INDISPONÍVEIS PELO LEGISLADOR REFORMISTA – O ARTIGO 611-B DA CLT ..... | 54            |
| <b>4.2.1 Outros direitos indisponíveis à negociação coletiva .....</b>                                 | <b>56</b>     |
| 4.3 OS DIREITOS SOCIAIS FUNDAMENTAIS COMO LIMITE À NEGOCIAÇÃO COLETIVA .....                           | 57            |
| 4.4 A BOA-FÉ COMO LIMITE À NEGOCIAÇÃO COLETIVA .....   | 62            |
| <b>4.4.1 Dever anexo de publicização e esclarecimentos .....</b>                                       | <b>63</b>     |
| <b>4.4.2 Dever anexo de influência .....</b>   | <b>64</b>     |
| <b>4.4.3 Dever anexo de análise permanente.....</b>  | <b>65</b>     |
| <b>4.4.4 Dever anexo de observância e cumprimento.....</b>   | <b>65</b>     |
| <b>4.4.5 Dever anexo de paz.....</b>   | <b>66</b>     |
| 4.5 INSERÇÃO CIVILISTA NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO .....   | 67            |
| 4.6 VALIDADE DO NEGÓCIO JURÍDICO.....  | 68            |
| <b>4.6.1 Nulidade e anulabilidade .....</b>  | <b>70</b>     |
| <b>4.6.2 A ação de nulidade no Direito Coletivo do Trabalho .....</b>                                  | <b>73</b>     |
| 4.7 O LIMITE TEMPORAL DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS – DURAÇÃO .....                                       | 74            |
| <b>4.7.1 Questão da ultratividade.....</b>   | <b>75</b>     |
| <br><b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>   | <br><b>79</b> |
| <br><b>REFERÊNCIAS .....</b>   | <br><b>84</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

As modificações ocasionadas no Direito do Trabalho com a entrada em vigor da Lei nº 13.467, de 2017, conhecida como reforma trabalhista, demonstram-se as mais profundas desde a Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943. Amplas matérias e princípios trabalhistas foram revisados, expandidos, mitigados, acrescentados e derogados, gerando uma nova sistemática justtrabalhista, ainda a ser aperfeiçoada e adequada pela atuação da doutrina e da jurisprudência.

A partir disso, o presente trabalho busca analisar a negociação coletiva trabalhista, conjuntamente com os diplomas normativos em que esta se instrumentaliza, visto ser um dos tópicos mais afetados pela nova sistemática, inaugurada pela reforma. Para tanto, faz-se uma análise inicial da negociação coletiva e dos seus instrumentos normativos, essencialmente em seu núcleo conceitual. A partir de então, passa-se a tratar dos objetos e limites da negociação coletiva, pontos severamente afetados pela nova sistemática.

Entendendo-se que foram realizadas severas mudanças nos objetos possíveis à negociação coletiva, bem como aos seus limites, buscou-se responder quais são as parcelas de direitos transacionáveis pela via coletiva, bem como quais são os limites hoje existentes à negociação coletiva de trabalho. A fim de lidar com essas questões, buscaram-se conceitos doutrinários anteriores e posteriores à reforma trabalhista, percebendo-se que, não obstante o esforço do legislador em esgotar a matéria nos novos artigos celetistas, impõe-se à negociação coletiva a normatividade constitucional, os princípios gerais do Direito e os princípios especiais trabalhistas.

Em uma época de instabilidade jurídica e política acerca dos efeitos da reforma trabalhista, a doutrina, juntamente com a jurisprudência, exerce papel fundamental em apontar os caminhos possíveis e adequados na interpretação da nova legislação, guiando-a pelos princípios insculpidos na Constituição e priorizando a Dignidade da Pessoa Humana e os seus desdobramentos no campo trabalhista. Nesse sentido, esse trabalho busca contribuir no conhecimento e interpretação dos novos contornos da negociação coletiva de trabalho, as suas possibilidades e os limites que a ele se impõe.

Com esse objetivo, utilizou-se, essencialmente, o método dedutivo, para se alcançar os objetos e os limites da negociação coletiva de trabalho, partindo-se da aplicação dos princípios do Direito do Trabalho, bem como se buscando responder em que medida modificaram-se e adaptaram-se, para seguir incidindo nos pactos coletivos posteriores à reforma trabalhista, destacando-se a intangibilidade da proteção oferecida pelos direitos

fundamentais. Igualmente com pesquisa doutrinária e legislativa, buscaram-se, no Direito Civil, outros limites que passam, neste novo momento, a atuar com mais força sobre as negociações coletivas, entendendo-se a aproximação entre ambos os ramos do Direito com as diretrizes preconizadas pela reforma trabalhista.

Estruturalmente, o trabalho divide-se em três capítulos, em que o primeiro apresenta conceitos e premissas acerca da negociação coletiva, bem como os princípios e requisitos que orientam a sua realização e a formação dos seus instrumentos normativos.

No segundo capítulo, trazem-se os objetos da negociação coletiva de trabalho, focando naquelas parcelas que se dispõe à transação na formação das normas coletivas. Para tanto, analisa-se os objetos dispostos pelo legislador reformista no novo artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como se reafirma a incidência do princípio da adequação setorial negociada para a análise das parcelas de direitos disponíveis e cuja indisponibilidade é apenas relativa, sendo estes que se apresentam como objetos de transação na negociação coletiva de trabalho.

No terceiro capítulo, analisam-se os limites que se impõe à negociação coletiva, partindo-se das balizas impostas pelo próprio legislador, no novo artigo 611-B da CLT e no prazo que se coloca aos instrumentos normativos coletivos. Também se verificam neste momento, como limites, os princípios gerais do direito, nomeadamente a boa-fé, e a proteção aos direitos fundamentais dos homens e mulheres trabalhadores.

Assim, através de pesquisa doutrinária, e partindo dos conceitos já estabelecidos quanto à negociação coletiva de trabalho, apresenta-se o que, e em que medida, mudou com a entrada em vigor da reforma trabalhista, essencialmente quanto aos objetos negociáveis e aos limites que à negociação se impõem.



## 2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

A Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXVI<sup>1</sup>, garante, como direito dos trabalhadores, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos. Os dois institutos são os chamados diplomas negociais coletivos, que instrumentalizam as negociações coletivas e formam novas normas jurídicas a incidir sobre as bases representadas.

Conforme Sússekkind, as convenções e os acordos coletivos de trabalho vêm sendo reconhecidos no Brasil desde a Constituição de 1934, porém jamais com tanta abertura à liberdade negocial e com tanto respeito à autonomia privada coletiva quando na Constituição hoje vigente, que possibilita negociar sobre as duas principais demandas históricas das lutas laborais: o salário (inciso VI do artigo 7º<sup>2</sup>) e a jornada (incisos XIII e XIV do artigo 7º<sup>3</sup>)<sup>4</sup>.

A negociação coletiva de trabalho é também matéria de suma importância em nível internacional, conforme demonstram as diretrizes das Convenções 87<sup>5</sup>, 98<sup>6</sup> e 154<sup>7</sup> da Organização Internacional do Trabalho<sup>8</sup>. A OIT busca, através do fomento às negociações coletivas, garantir o trabalho digno e os direitos humanos dos trabalhadores, através do diálogo de classes, buscando a pacificação social autonegociada entre empregados e empregadores.

Diante da reforma trabalhista de 2017, a negociação coletiva e os seus instrumentos foram levados ao centro do Direito do Trabalho, dado a sua capacidade de, em tese, transigir

<sup>1</sup> Artigo 7º, XXVI da Constituição Federal: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; [...]”.

<sup>2</sup> Inciso VI do artigo 7º, da Constituição Federal: “[...]VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;”.

<sup>3</sup> Incisos XIII e XIV, do artigo 7º, da Constituição Federal: “[...] XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; “XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; [...]”.

<sup>4</sup> SÚSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 603-604.

<sup>5</sup> A Convenção nº 87 da OIT, não ratificada pelo Brasil, é considerada uma das oito convenções fundamentais da organização, e dispõe sobre a “[...] liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização: estabelece o direito de todos os trabalhadores e empregadores de constituir organizações que considerem convenientes e de a elas se afiliarem, sem prévia autorização, e dispõe sobre uma série de garantias para o livre funcionamento dessas organizações, sem ingerência das autoridades públicas”. INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION. **Normas**. [S.l.], 04 fev. 2004. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/brasil/rules/organiza.htm>>. Acesso em: 05 mai. 2018.

<sup>6</sup> A Convenção 98 da OIT trata do direito de sindicalização e negociação coletiva.

<sup>7</sup> A Convenção 154 da OIT tem por tema o incentivo à negociação coletiva.

<sup>8</sup> ARRUDA, Hélio Mário de; CORSEUIL, Flavia Farias de Arruda. As convenções n. 87, 98 e 154 da OIT e o princípio da ultratividade das negociações coletivas. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (coord). **Direito internacional do trabalho e as convenções internacionais da OIT comentadas**. São Paulo: LTr, 2014, p. 403.

amplamente sobre vasto rol de matérias, das quais apenas estariam excluídas aquelas que o legislador reformista pretensamente delimitou como “objeto ilícito”.

Em vista de melhor analisar os novos contornos da negociação coletiva e dos diplomas coletivos negociais, neste capítulo apresentar-se-ão conceitos e premissas clássicas da negociação coletiva, além dos seus atores e dos princípios que sobre ela incidem.

## 2.1 CONCEITUAÇÃO

A negociação coletiva é uma modalidade autocompositiva<sup>9</sup> de solução de conflitos, em que os sujeitos envolvidos formalizam um acordo que, idealmente, beneficiará ambas as partes, alcançando o consenso através de diálogo social, sem a intervenção de terceiros<sup>10</sup>.

Age, a negociação coletiva, como forma de desenvolvimento do poder normativo dos grupos sociais, “[...] segundo uma concepção pluralista, que não reduz a formação do direito positivo à elaboração do Estado”<sup>11</sup>.

É objeto de estudo do Direito Coletivo do Trabalho, realizando-se mediante a presença essencial dos Sindicatos e capaz de criar, quando instrumentalizadas mediante Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo de Trabalho, a partir das vontades coletivas privadas, normas incidentes sobre os contratos dos representados das categorias negociantes, em suas respectivas bases territoriais, ou criando normas a reger as relações de trabalho em determinada empresa.

A Recomendação nº 91 da Organização Internacional do Trabalho define a Negociação Coletiva de Trabalho como:

Todo acordo escrito relativo às condições de trabalho e de emprego, celebrado entre um empregador, um grupo de empregadores, de um lado, e, de outro, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores, ou, na falta dessas organizações, representantes dos trabalhadores interessados por eles devidamente eleitos e credenciados, de acordo com a legislação nacional<sup>12</sup>.

A Convenção 154 da Organização Internacional do Trabalho, por seu turno, conceitua a Negociação Coletiva de Trabalho a partir de seus sujeitos envolvidos, qual seja,

<sup>9</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 989.

<sup>10</sup> OLIVEIRA, Cintia Machado de; DORNELES, Leandro Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 434.

<sup>11</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Introdução ao Direito do trabalho**. 37. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 496.

<sup>12</sup> DICIONÁRIO JURÍDICO. **Convenção coletiva de trabalho**. [S.l.], [s.d.]. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/dicionario/exibir/1098/Convencao-coletiva-de-trabalho>>. Acesso em: 27 abr. 2018.

*de uma parte, um empregador ou um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores*<sup>13</sup>.

Ou seja, a negociação coletiva é um negócio jurídico bilateral que contará sempre, no polo trabalhista, com um ente coletivo (preferencialmente, conforme se verá adiante, o Sindicato<sup>14</sup>), enquanto no polo econômico, o empregador poderá estar presente de forma singular, em grupo ou através de entidade representativa de classe, variando o instrumento normativo conforme a forma da organização empresarial.

Tal formação visa a atenuar as desigualdades negociais inerentes ao Direito do Trabalho, que em sua esfera individual vê-se marcado pela hipossuficiência do trabalhador, ente individual, frente ao empregador, ente naturalmente coletivo. Na negociação coletiva têm-se instrumentos em que, em tese, os membros da classe trabalhadora colocam-se, através de sua organização coletiva, em igualdade com a classe patronal, a fim de concretizar a função essencial do Direito do Trabalho como um todo, qual seja, a melhoria da condição social da classe trabalhadora<sup>15</sup>, ao mesmo tempo em que, através da autocomposição, suturando as fissuras decorrentes da natural diferença de interesses entre trabalhadores e empregadores.

## 2.2 PREMISSAS

A negociação coletiva de trabalho está incluída dentro de segmento próprio do Direito do Trabalho, o Direito Coletivo do Trabalho, ramo com princípios e institutos próprios, que tem por base a chamada *autonomia privada coletiva*, que se dá nas relações

<sup>13</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção 154, de 1981. **Convenção sobre fomento à negociação coletiva**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236162/lang-pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang-pt/index.htm)>. Acesso em: 04 abr. 2018.

<sup>14</sup> Conforme o artigo 8º, inciso VI, da Constituição Federal, “é obrigatória a participação dos Sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”. O artigo 617, § 1º, da CLT, possibilita, excepcionalmente, em casos em que o Sindicato não assume a direção das negociações no prazo legal, a transferência da capacidade negocial do pólo profissional, sucessivamente, aos entes de maior abrangência territorial (Federação e Confederação). Sem que nenhum dos entes coletivos assumam a negociação, ela pode prosseguir diretamente pelos empregados interessados. Veja-se a exceção do artigo 617, § 1º, da CLT: “Art. 617 - Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acôrdo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica. § 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assumam a direção dos entendimentos. Esgotado êsse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final.”.

<sup>15</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 624.

entre organizações coletivas, de empregados e empregadores, ou entre organizações coletivas de empregados e empregadores diretamente<sup>16</sup>.

Os diplomas que formalizam a negociação coletiva (Convenção Coletiva de Trabalho e Acordo Coletivo de Trabalho), negociados e ratificados por dois agentes privados – de um lado o empregador, organizado ou não em Sindicato da categoria, de outro lado os empregados, sempre representados por ente coletivo -, perfaz uma relação próxima ao contrato do direito comum (privado), com aspecto contratualista, criando obrigações entre as partes acordantes. De outro lado, os diplomas coletivos também criam cláusulas normativas, que vincularão a coletividade de representados (categorias, na Convenção Coletiva, ou empresa e seus trabalhadores, no Acordo Coletivo). Daí dizer-se que os diplomas coletivos possuem natureza mista, produzindo regras jurídicas abstratas (*erga omnes*) e obrigações (*inter partes*)<sup>17</sup>.

Não obstante a distinção entre os diferentes ramos do direito laboral, tal capacidade do Direito Coletivo do Trabalho, através da negociação coletiva e de seus diplomas normativos, de criar normas que incidirão sobre os contratos individuais dos representados pelas organizações classistas abre o segmento coletivo à penetração de limites próprios da seara individual, que deverão se harmonizar com a criatividade jurídica da negociação coletiva.

Deste modo, incidirá sobre a negociação coletiva o Princípio da Proteção, bem como os dele derivados. Conforme Dorneles, “mesmo com o advento da reforma, o Direito do Trabalho ainda mantém uma presença protetiva”<sup>18</sup>. Conforme o doutrinador, o legislador apenas redimensionou o princípio protetivo em prol de uma abertura a princípios gerais privatistas<sup>19</sup>. Deste ponto apresentam-se três importantes colocações acerca dos contornos permitidos à negociação coletiva, as duas primeiras como premissas interligadas, a segunda como uma novidade de controle *a posteriori* da negociação: i) a negociação coletiva de trabalho rege-se pelo princípio da autodeterminação das vontades coletivas, que, no entanto não é pleno e absoluto, visto que, ii) o princípio da proteção segue a incidir sobre os diplomas negociados, que, por fim, iii) ao aproximarem-se da normatização civilista (ou privatista) ganhou novos instrumentos que poderão ser usados como um controle de eventuais vícios do negócio, além de ampliar o princípio da boa-fé, tanto como elo de ligação entre o Direito

<sup>16</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 1452.

<sup>17</sup> OLIVEIRA, Cintia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 446-447.

<sup>18</sup> DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **A reforma trabalhista e o princípio da autodeterminação das vontades coletivas**. No prelo.

<sup>19</sup> Ibidem.

Civil e o Direito do Trabalho, como uma exigência para a validade do negócio jurídico formado na negociação coletiva e como controle durante a vigência da norma nela contida<sup>20</sup>.

O artigo 8º, § 3º, da CLT<sup>21</sup>, elenca como elementos essenciais aos diplomas coletivos aqueles relativos à validade dos negócios jurídicos, disciplinados pelo Código Civil. O diploma civilista elenca em seu artigo 104 os seguintes elementos: *agente capaz, objeto lícito, possível e determinado e forma prescrita ou não defesa em lei*.

Daí, transposto ao Direito do Trabalho, tem-se que o agente capaz, no polo obreiro, é o Sindicato representativo da categoria, devidamente registrado no Cartório de Pessoas Jurídicas e com estatuto depositado em órgão do Ministério do Trabalho, conforme a Súmula 677 do Supremo Tribunal Federal<sup>22,23</sup>.

Quanto ao polo patronal, são capazes de figurar nos instrumentos coletivos as empresas devidamente registradas como tais na Junta Comercial, negociando de forma individual ou agrupadas, ou o Sindicato representante da categoria econômica, igualmente com estatuto depositado no Ministério do Trabalho.

No que tange ao objeto, tem-se que são, sempre, disponíveis à negociação coletiva matérias que visem aprimorar, ampliar, a condição social do trabalhador. Assim, as partes podem negociar o aumento de direitos previstos em lei como mínimo à dignidade do trabalhador, ou criando novos direitos que irão se incorporar ao contrato das partes enquanto no prazo de vigência do diploma negocial.

Ainda, poderão ser objeto da negociação coletiva aqueles direitos disponíveis ao trabalhador, por sua própria natureza, e aqueles cuja indisponibilidade é meramente relativa, esses entendidos aqueles que possuem ressalvas à negociação no texto constitucional ou em legislação estatal heterônoma. A Reforma trabalhista ampliou a gama de direitos que podem ser objeto de negociação coletiva, através do novo artigo 611-A da CLT, em que enumera

<sup>20</sup> DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **A reforma trabalhista e o princípio da autodeterminação das vontades coletivas**. No prelo.

<sup>21</sup> Artigo 8º, § 3º, da CLT: “Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do Direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. “[...] § 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.”.

<sup>22</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula 677 do STF**. Até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade.

Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=2316>>. Acesso em: 22 jun. 2018.

<sup>23</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 1527.

possíveis objetos, em relação que se diz exemplificativa, enquanto no seguinte artigo 611-B traz uma lista taxativa de direitos indisponíveis. A técnica do legislador, no caso, é polêmica, visto que, aparentemente, amplia, no artigo 611-A, o objeto até o limite do artigo 611-B<sup>24</sup>, “abrandando” o rol de matérias disponíveis de modo capaz de, em tese, chocar-se com os limites constitucionais, internacionais internalizados, legislativos heterônomos e com os princípios especiais do Direito do Trabalho, conforme se verá mais adiante.

Por fim, quanto à forma, terceiro elemento que a legislação civil traz para a validade de negócios jurídicos, a negociação coletiva deverá ser escrita e conter as condições ajustadas, a indicação dos sujeitos e a *abrangência da representação dos atores coletivos*. Após, o diploma negociado deverá ser depositado no órgão competente do Ministério do Trabalho<sup>25</sup>.

A malgrado do legislador reformista, conforme se verá mais a diante, ao aproximar a negociação coletiva de trabalho do Direito Civil, amplia-se, em tese, a utilização de técnicas civilistas de controle de validade da negociação coletiva. O Direito Civil, à luz da Constituição de 1988, e sob a égide de um novo Código Civil (2002), já não é moldado no privatismo individualista, liberal e alheio às questões sociais, mas marcado pelo solidarismo e respeitoso aos direitos humanos, elevando a Dignidade da Pessoa Humana como eixo central e protegendo os direitos dos vulneráveis<sup>26</sup>. Do mesmo modo, se verá adiante que a boa-fé na negociação também compõe elemento essencial do negócio jurídico, sob o qual também incidem possibilidades de controle de defeitos do negócio jurídico.

## 2.3 IMPORTÂNCIA

Classicamente o Direito do Trabalho é apresentado como ramo do direito voltado a criar uma proteção ao trabalhador, parte hipossuficiente nas relações laborais, visando, através de uma justiça composta de princípios e de regras protetivos, retificar ou atenuar o desequilíbrio natural presente na relação trabalhista<sup>27</sup>, pacificando as questões que dela decorrem. Tal proposição compõe o princípio da proteção, basilar do Direito do Trabalho, que, com fundamento na Constituição Federal (que desde o artigo 1º, IV, passando pelo Capítulo II, de proteção expressa de direitos sociais, até o artigo 170, que enumera a redução das desigualdades regionais *e sociais* como um dos princípios da ordem econômica brasileira,

<sup>24</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil:** com os comentários a Lei 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 78.

<sup>25</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 611.

<sup>26</sup> DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. A reforma trabalhista e o princípio da autodeterminação.

<sup>27</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Op. cit., p. 213.

garante um arcabouço protetivo aos trabalhadores) visa a dar um patamar mínimo civilizatório à classe trabalhadora<sup>28</sup>.

Ainda que presente na CLT desde a sua origem, que inicialmente tratava o seu Título VI, atinente às convenções coletivas, como contratos coletivos<sup>29</sup>, a negociação coletiva não representou grande papel no ordenamento justalabalhista até a Constituição de 1988, momento em que passou a ser a via mais importante de solução de conflitos na seara das relações de trabalho na realidade brasileira, até os dias atuais<sup>30</sup>.

A negociação coletiva, ao permitir, através da autocomposição, a pacificação dos conflitos decorrentes das relações laborais, marcadas pela disputa de interesses entre classe obreira e classe trabalhadora, revela-se instrumento próprio de uma sociedade democrática, influenciando a consolidação desta ao permitir a atuação de Sindicatos obreiros e a formação de normas jurídicas negociadas e referendadas diretamente pelos interessados, através de suas respectivas organizações de representação coletiva. Perfeita comunhão, pois, com os ideais democráticos e sociais da Constituição de 1988.

Assim, ao menos na sistemática anterior à Lei nº 13.467, de 2017, que instrumentalizou a reforma trabalhista, entendia-se que a função do Direito Coletivo do Trabalho, e, por conseguinte de seus diplomas normativos, era a de empreender a melhoria da condição social da classe trabalhadora, razão substancial da própria existência do Direito do Trabalho. Destarte, para dar vazão a essa função, os diplomas coletivos deviam criar padrões mais elevados do que os mínimos previstos em lei<sup>31</sup>.

Entendia-se, então, que, ressalvados os direitos de natureza intrinsecamente disponíveis, de disponibilidade relativa, ou de expresse permissivo constitucional, a negociação coletiva, através da normatização advinda de seus diplomas, deveria aumentar o arcabouço de proteção ao trabalhador, jamais ficando aquém do patamar mínimo civilizatório garantido pela normatização heterônoma estatal.

Com o advento da Reforma trabalhista, inflou-se a importância da negociação coletiva e seus diplomas normativos ao permitir, em tese, a sua potencialidade para prevalecer

---

<sup>28</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 1563-1567. O autor examina de forma minuciosa a proteção constitucional ao trabalho e aos seus sujeitos.

<sup>29</sup> A mudança de nomenclatura, com a reforma de todos os artigos do Título VI da CLT, deu-se no Decreto-Lei 229, de 28 de fevereiro de 1967, que passou a prever os instrumentos da Convenção Coletiva de Trabalho e do Acordo Coletivo de Trabalho.

<sup>30</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., p. 1565. Ver, nesta página, nota de rodapé número 9, em que Delgado apresenta as dificuldades enfrentadas pela negociação coletiva no período anterior à Constituição Federal de 1988.

<sup>31</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 624.

sobre a normatização heterônoma estatal (permissivo expresso do novo artigo 611-A da CLT) para, ao contrário da sistemática anterior, determinar a redução de direitos em uma ampla gama de matérias (enumeradas a título exemplificativo, no mesmo artigo).

Para Delgado e Delgado, a novidade aparece como “extensão extremada e desproporcional de poderes”, inviabilizando o direito fundamental ao trabalho digno, ignorando o princípio da norma mais favorável e permitindo a flexibilização de direitos indisponíveis<sup>32</sup>.

Com efeito, o artigo 7º da Constituição Federal, antes de, em seus incisos, enumerar os direitos básicos dos trabalhadores urbanos e rurais, em seu *caput* traz o fundamento constitucional do princípio da norma mais favorável e do princípio da melhoria da condição social do trabalhador (“*são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social*”<sup>33</sup>), criando, assim, ressalvas à extensão que o legislador reformista deu às matérias que poderão ser objeto de negociação coletiva<sup>34</sup>.

Tais questões, referentes aos limites impostos ao alargamento das matérias referentes à negociação coletiva, bem como o permissivo dado pelo legislador reformista à restrição e diminuição de direitos trabalhistas através da criação de normas capazes de derrogar a legislação protetiva heterônoma, serão objeto de análise maior mais adiante, nos capítulos 2 e 3 deste trabalho, quando serão vistos, respectivamente, os objetos e limites da negociação coletiva de trabalho.

O fato é que, com as mudanças ocasionadas pela Lei nº 13.467/2017, a negociação coletiva de trabalho alcançou a maior valorização em sua história, passando de instrumento relegado e marginalizado do Direito do Trabalho, passando pela valorização na Constituição Federal de 1988, como instrumento de melhoria da condição social do trabalhador, até o momento atual, em que, *a priori*, é capaz até mesmo de reduzir o patamar garantido na legislação estatal.

Ademais, a importância da negociação coletiva e de seus diplomas, como visto, é ímpar no Direito do Trabalho, constituindo-se, as suas cláusulas normativa, em verdadeiras fontes autônomas, ao estabelecer normas abstratas e impessoais que atingem os integrantes

<sup>32</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários a Lei 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 254-255.

<sup>33</sup> BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 19 abr. 2018. Grifos do autor. Artigo 7º, *caput*, Constituição da República Federativa do Brasil.

<sup>34</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Op. cit., p. 255.



das categorias convenientes, na base territorial dos Sindicatos, durante o seu período de vigência<sup>35</sup>.

### 2.3.1 Requisitos Constitucionais

Delgado narra que, desde o início do século XX, houve uma tendência à constitucionalização de direitos justralhistas, começando pela constituição mexicana, de 1917, passando pela Constituição de Weimer, de 1919 (data, também, da criação da Organização Internacional do Trabalho), pela constituição italiana, de 1947, portuguesa, de 1976 e espanhola, de 1978<sup>36</sup>. Tratou-se de momento de superação do liberalismo clássico, marcante no ocidente oitocentista, bem como de uma reação às traumáticas experiências totalitárias que causaram a Segunda Guerra Mundial (1939-1945).

Os direitos trabalhistas foram acompanhados da valorização de princípios nas Constituições, visando garantir um patamar mínimo civilizatório, um piso de direitos que garantissem o novo vértice dos ordenamentos jurídicos ocidentais, a dignidade da pessoa humana. Nessa esteira, houve, no Direito do Trabalho, desde as citadas constitucionalizações e das resoluções e convenções da Organização Internacional do Trabalho, garantias de proteção ao trabalhador e ao trabalho, vistas como um dos garantes da dignidade humana.

As Constituições brasileiras não ficaram à sombra de seus pares europeus. Desde a Constituição de 1934, mesmo as Cartas Magnas autoritárias (1937, 1967, 1969) mantiveram alguns direitos trabalhistas com *status* de proteção constitucional (exemplos são: o salário mínimo, o tempo de jornada, a regulamentação do repouso semanal, a criação de uma Justiça do Trabalho e a regulamentação dos Sindicatos enquanto entidades representativas de interesses de categorias)<sup>37</sup>.

Assim, vê-se que o Brasil caminhou em uma evolução de direitos trabalhistas, que foram sendo acrescidos ao longo do século XX, culminando na Constituição Federal de 1988, que trouxe um rol de direitos humanos e sociais, a qual chamou de Garantias Fundamentais, como cláusulas pétreas, voltadas à proteção de homens e mulheres livres e iguais. É neste meio que estão os direitos trabalhistas, estabelecidos pelo constituinte como um rol mínimo civilizatório dos homens e mulheres trabalhadores em uma sociedade de economia capitalista.

<sup>35</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014, p. 67.

<sup>36</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2017,

<sup>37</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. Op. cit,

A Carta Magna hoje vigente conta, no artigo 7º, com trinta e quatro incisos, redigidos sob a forma de direitos básicos dos trabalhadores urbanos e rurais, sem prejuízo que a eles se acresçam novos, desde que visando a *melhoria da condição social do trabalhador*, direitos que constituem parte do chamado tripé conceitual da nova Constituição, a dignidade da pessoa humana, a sociedade política democrática e sociedade civil, ambas democráticas e inclusivas<sup>38</sup>.

Dentro dessa nova era constitucional, que colocou em seu vértice a Dignidade da Pessoa Humana, passou-se a valorizar mais, igualmente, as formas em que indivíduos se organizam, passando a agir em grupos, respeitando-se a liberdade privada de formar contratos independentemente da interferência do poder estatal. Na seara trabalhista coletiva, é marcante o artigo 8º da Constituição, que garante a livre associação sindical e regulamenta a formação de Sindicatos.

A essa possibilidade de formação de contratos (que como visto, no campo do Direito do Trabalho tem natureza mista, capazes de criar regras, além das obrigações próprias de contratos) deu-se o nome de princípio da *autodeterminação das vontades coletivas*, importante princípio a dialogar com o da proteção e o da melhoria da condição social do trabalhador.

É de se notar que, ao consagrar o rol de direitos trabalhistas, no artigo 7º, a Constituição abre pequenas brechas para supressões, desde que submetida à formação coletiva do polo trabalhista. Vejam-se os incisos VI e XIII, que tratam, respectivamente da irredutibilidade salarial e da compensação de horários, ambos os tópicos com abertura à flexibilização, desde que submetidos à convenção coletiva.

A fim de viabilizar a negociação coletiva, o constituinte reservou a sua realização aos Sindicatos (essenciais no polo trabalhista), garantindo a sua liberdade e regrido a sua constituição e viabilizando a sua democracia interna (artigo 8º, *caput* e incisos, da Constituição Federal) visando bem representar os indivíduos abrangidos pela sua atuação. Ademais, os Sindicatos são fundamentais para que se concretize a igualdade dos negociantes, cumprindo o princípio da equivalência dos contratantes coletivos, que juntamente com o da interveniência sindical e o da boa-fé, rege a relação entre os seres coletivos trabalhistas<sup>39</sup>.

Assim, diante da Constituição, têm-se alguns requisitos à negociação trabalhista, especialmente à coletiva: **i)** deve respeitar o rol mínimo civilizatório de direitos atinentes ao trabalhador, constantes no artigo 7º; **ii)** deve ser formalizada através de seus diplomas

---

<sup>38</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 63.

<sup>39</sup> Ibidem, p. 1487.

instrumentais, a convenção coletiva e o acordo coletivo, obrigatórios nas hipóteses de supressão de direitos; **iii)** a supressão de direitos deve se dar sobre aqueles de natureza disponível ou de indisponibilidade relativa, esta justificadas pela própria natureza da parcela ou por expresse permissivo jurídico heterônomo<sup>40</sup>; **iv)** deve possuir, no pólo laboral, um Sindicato, de modo que os trabalhadores sempre estejam organizados como ente coletivo (artigo 8º, inciso VI, da Constituição Federal: *Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: (...) VI - é obrigatória a participação dos Sindicatos nas negociações coletivas de trabalho*); **v)** devem visar, mesmo em casos de supressão de parcelas disponíveis ou apenas relativamente indisponíveis, a *melhoria da condição social do trabalhador*, princípio expressamente trazido no *caput* do artigo 7º.

## 2.4 PRINCÍPIOS BASILARES DO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios aparecem no Direito como uma penetração de valores sociais no ordenamento jurídico, de modo a traduzir a moral da sociedade através de normas jurídicas de caráter abstrato<sup>41</sup>. Conforme Oliveira e Dorneles, costuma-se referir uma tríplice função aos princípios: informadora (em que os princípios informam os legisladores por ocasião da criação de leis), integradora ou normativa (os princípios agiriam ora de forma integradora, suprimindo lacunas, quando há omissão legal, ora de forma direta, normatizando fatos sociais, inclusive com preponderância sobre a lei) e interpretativa (os princípios auxiliariam o intérprete a extrair o sentido da lei, de forma mais adequada à solução de determinado caso concreto)<sup>42</sup>.

O Direito, como um sistema uno, é guiado pelo Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Este será o valor máximo social, o norte constitucional para o qual todo o ordenamento se volta. Ao delimitar o ramo do direito em análise, a Dignidade da Pessoa Humana acompanhará, especializando-se conforme o objeto ao qual se volta. Daí que, no Direito do Trabalho, o princípio fundamental será o da Dignidade do Trabalhador, voltando-se todo o ordenamento específico para garantir os direitos do ser obreiro.

Seguindo essa lógica, de proteção da dignidade do trabalhador, Oliveira e Dorneles elencam dois princípios basilares do Direito do Trabalho, o princípio da proteção e o princípio

<sup>40</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 1498.

<sup>41</sup> OLIVEIRA, Cintia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 25.

<sup>42</sup> Ibidem, p. 26

da melhoria da condição social do trabalhador<sup>43</sup>. Já Delgado traz um rol de nove princípios fundamentais do Direito do Trabalho: da proteção, da norma mais favorável, da imperatividade das normas trabalhistas, da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, da condição mais benéfica, da inalterabilidade contratual lesiva, da intangibilidade salarial, da primazia da realidade sobre a forma e da continuidade da relação de emprego<sup>44</sup>. Por seu turno, Cassar relaciona doze princípios Trabalho, sendo da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador, da norma mais favorável, do *in dubio pro operario*, da primazia da realidade, da intangibilidade salarial, da continuidade da relação de emprego, da continuidade da empresa, da inalterabilidade contratual *in pejus*, da irrenunciabilidade, da boa-fé, da alheabilidade e da unidade<sup>45</sup>.

Entendendo-os como fundantes dos demais, que podem estender-se a constantes novos desdobramentos deles decorrentes, opta-se neste trabalho pela divisão de Oliveira e Dorneles, entendendo-se os dois princípios basilares do sistema justtrabalhista o da proteção e o da melhoria da condição social do trabalhador. Assim, antes de adentrar-se no tópico específico dos princípios atinentes ao Direito Coletivo do Trabalho, analisaremos os dois *superprincípios* trabalhistas, fundamentos teóricos dos demais, mesmo no âmbito coletivo.

#### 2.4.1 Princípio da Proteção

O Princípio da Proteção, do qual, para Süsskind, todos os demais seriam “filhos legítimos”<sup>46</sup>, é, segundo Oliveira e Dorneles, “[...] aquele em virtude do qual o Direito do Trabalho, reconhecendo a desigualdade existente de fato entre os sujeitos da relação jurídica de trabalho, promove a atenuação do conjunto de inferioridades que tornam o trabalhador vulnerável [...]”<sup>47</sup>. O Princípio da Proteção informa que a estrutura do Direito do Trabalho visa retificar, no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático, que se dá entre obreiro e empregador<sup>48</sup>.

Do Princípio da Proteção decorrem, por exemplo, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica<sup>49</sup>. Para Barros, no Direito Coletivo do

<sup>43</sup> OLIVEIRA, Cintia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 28.

<sup>44</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 212-227.

<sup>45</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 9. Ed. São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 171-229.

<sup>46</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo e outros. **Instituições do Direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 1991. p. 129.

<sup>47</sup> OLIVEIRA, Cintia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. Op. cit., p. 28.

<sup>48</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., 2017, p. 213.

<sup>49</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 145.

Trabalho, o Princípio da Proteção não se aplica de forma absoluta, v.g., as normas decorrentes de negociação coletiva apenas vigorarem nos contratos individuais no seu prazo de vigência, não aderindo a eles de forma definitiva<sup>50</sup>.

A fim de viabilizar a negociação coletiva de forma mais ampla, considera-se, se não superada, atenuada a disparidade entre polo econômico e polo obreiro quando este se encontra organizado coletivamente. Daí diz-se que, desdobramento do princípio protetivo no campo coletivo é o princípio da liberdade associativa profissional e econômica<sup>51</sup>, corolário da capacidade das categorias envolvidas no âmbito da negociação coletiva de filiarem-se aos seus respectivos Sindicatos, fortalecendo-os e incorporando-os, visando maior paridade quando da formação das normas negociadas.

Com a Reforma trabalhista, o Princípio da Proteção sofre uma mitigação, não obstante se mantenha a presença protetiva do Direito do Trabalho<sup>52</sup>. Conforme Dorneles, o Princípio da Proteção é, com a Reforma, objeto de uma redimensão em prol de princípios gerais privatistas. No entanto, segue o autor, “[...] a essência determinada pelo princípio da proteção não restou subvertida nem completamente afastada da instrumentalização das relações laborais”<sup>53</sup>.

O reequacionamento dado pelo legislador reformista é principalmente marcante no que se refere à negociação coletiva, em que os princípios derivados da proteção, v.g., o da norma mais favorável e o da condição mais benéfica são estreitados ao expressamente consignar a prevalência do negociado sobre o legislado, mesmo em casos em que as normas heterônomas compunham conjunto de maior proteção ao trabalhador<sup>54</sup>.

Conforme se verá mais a frente neste trabalho, tal reequacionamento vem enfrentando críticas doutrinárias, que propugnam uma interpretação à luz da Constituição Federal das novas disposições celetistas, de forma a não permitir que a negociação coletiva

<sup>50</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 146.

<sup>51</sup> OLIVEIRA, Cintia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 31.

<sup>52</sup> DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. A reforma trabalhista: algumas repercussões na propedêutica juslaboral. In: STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. (coord.) **A reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018, p. 82.

<sup>53</sup> Ibidem, p. 82.

<sup>54</sup> Tal é a disposição expressa do *caput* do novo artigo 611-A, da CLT, quanto aos itens constantes em seus incisos (Art. 611-A. *A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: [...]*). BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 25 abr. 2018.

sirva como mecanismo de precarização e de rebaixamento do valor trabalho na economia e na sociedade brasileira<sup>55</sup>.

#### 2.4.2 Princípio da Promoção da Melhoria da Condição Social do Trabalhador

Para o Princípio da Promoção da Melhoria da Condição Social do Trabalhador, conforme Oliveira e Dorneles, “[...] o contrato de trabalho não admite alterações nas condições de trabalho que consagrem prejuízos ao trabalhador”<sup>56</sup>.

Classicamente, o princípio da promoção da melhoria da condição social do trabalhador se projeta no Direito Coletivo do Trabalho através do princípio da autodeterminação das vontades coletivas. Este princípio decorrente garante às representações coletivas um amplo instrumental para a ampliação de contornos protetivos<sup>57</sup>. No entanto, a Reforma trabalhista, *prima facie*, teria desvinculado ambos os princípios, ao taxar quais seriam os direitos mínimos inegociáveis, ampliando o espectro da liberdade negocial coletiva para, ao invés de apenas ampliar, também reduzir direitos trazidos por fonte heterônoma estatal.

Assim, tem-se que o princípio da melhoria da condição social do trabalhador restou ainda mais desestabilizado do que o protetivo, a partir da Reforma trabalhista de 2017. Dorneles indica que, ao taxar quais são os direitos mínimos que limitam a negociação coletiva (artigo 611-B da CLT), o legislador amplia a disponibilidade negocial coletiva privada relativamente aos temas não inclusos nas balizas do referido dispositivo celetista<sup>58</sup>. O autor chega a indicar que, ao perder a negociação coletiva balizada por direitos mínimos, o princípio da melhoria da condição social do trabalhador perde, igualmente, um de seus principais mecanismos de efetivação, reduzindo mesmo o seu *status* de princípio fundamental de Direito do Trabalho<sup>59</sup>.

No entanto, neste trabalho ainda se arrola o Princípio da Melhoria da Condição Social do Trabalhador como basilar do Direito do Trabalho, acreditando-se que, por derivar do próprio *caput* do artigo 7º da Constituição Federal, o referido princípio cumpre função

<sup>55</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários a Lei 13.467/2017**, São Paulo: LTr, 2017, p. 249.

<sup>56</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 30-31.

<sup>57</sup> Ibidem, p. 32.

<sup>58</sup> DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **A reforma trabalhista e o princípio da autodeterminação**. No prelo.

<sup>59</sup> Ibidem.

fundamental para interpretação das normas trabalhistas, não obstante se reconheça que perdeu em grande medida a sua capacidade como mecanismo de alargamento de direitos<sup>60</sup>.

## 2.5 PRINCÍPIOS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Conforme Cassar, “[...] os princípios do direito coletivo são aplicáveis a todo o processo coletivo, compreendendo desde a negociação coletiva até o sindicalismo”<sup>61</sup>. Neste momento do trabalho passa-se a analisar os princípios do direito coletivo incidentes especialmente sobre a negociação coletiva.

### 2.5.1 Princípio da boa-fé

Antes de adentrarmos no exame do princípio da boa-fé, ressalta-se que, antes de ser um princípio próprio do Direito Coletivo do Trabalho e do Direito do Trabalho, é um princípio comum a todo o ordenamento jurídico, corolário da vida em uma sociedade organizada em um Estado de Direito. Feita esta colocação, no ponto será analisado o princípio da boa-fé no que tange especificamente às negociações coletivas e como, em face da aproximação do Direito do Trabalho com o Direito Comum, privado, cresceu a sua função integrativa no primeiro, além de, através dele, permitir uma maior intersecção de instrumentos civilistas na seara trabalhista.

Com o Código Civil de 2002, a boa-fé passou a exercer função vetorial no direito comum, mormente quando da formação de negócios jurídicos. Trata-se, pois, de um princípio geral do direito, sobre o qual todo o ordenamento se pauta<sup>62</sup>. Ou, ainda, “[...] *um princípio comum a todos os ramos do direito, atuando em várias fases da relação jurídica, inclusive nas negociações preliminares (...)*”<sup>63</sup>.

Não obstante essa natureza generalista e essencial do princípio da boa-fé, a doutrina justrabalhista pouca atenção deu ao postulado<sup>64</sup>, considerado ligado ao direito privado

<sup>60</sup> DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **A reforma trabalhista e o princípio da autodeterminação**. No prelo. O autor, na nota 40, afirma a perda, em boa parte, do princípio em sua feição dogmática vertical, como mecanismo de alargamento de direitos, mas ressalva a manutenção de sua dimensão político-jurídica ou horizontal (“*como receptividade do Direito do trabalho para ampliação de seu objeto típico, mediante a inclusão de outras relações laborais além da empregatícia típica*”).

<sup>61</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 9. Ed. São Paulo: Método, 2014, p. 1213.

<sup>62</sup> OLIVEIRA, Cintia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 435.

<sup>63</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013,

<sup>64</sup> OLIVEIRA, Cintia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. Op. cit., p. 435.

civilista, visto que, apesar de ser princípio básico de um Estado de Direito, foi positivado pelo Código Civil, que, no artigo 422, obriga os contratantes a um dever de boa-fé, e no artigo 187 considera ilícito o exercício de um direito se exceder os limites impostos “*pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.*”

Fato é que, sendo guia de todo o direito, o postulado da boa-fé é, por óbvio, atuante no Direito do Trabalho. Especificamente no que tange às negociação coletivas, o princípio da boa-fé atua na fase de negociações e formação dos diplomas que instrumentalizam as cláusulas acordadas e, também, de modo posterior, durante a vigência da convenção ou do acordo<sup>65</sup>.

Seguindo modelos de direito comparado, Machado e Dorneles distinguem os seguintes deveres instrumentais do princípio da boa-fé na negociação coletiva: a) *obrigação de não se abster no desenvolvimento regular da negociação coletiva, salvo justificativa razoável*; b) *obrigação de justificar as propostas e contrapropostas apresentadas*; c) *obrigação de apresentar pleitos oportunos (quanto ao tempo), plausíveis (quanto à exigibilidade ou viabilidade), fundamentados nas reais necessidades da categoria ou grupo representado pelo Sindicato ou sujeito negocial*; d) *obrigação de prestar esclarecimentos e informações necessários para o regular desenvolvimento da negociação coletiva e para a convergência das vontades em confronto*; e) *obrigação de guardar sigilo sobre as informações nesta condição prestadas*<sup>66</sup>.

Inerentemente presente em qualquer ato jurídico, a boa-fé durante a vigência da negociação coletiva é assunto ainda menos destacado pela doutrina e pela jurisprudência trabalhista. No entanto, a Reforma trabalhista, com o pretenso afunilamento do controle jurisdicional sobre a negociação – que apenas poderá ocorrer quanto aos elementos essenciais do negócio jurídico –, exige um novo olhar sobre as possibilidades de verificação da conformidade da negociação com o princípio da boa-fé.

Conforme Dorneles, posturas podem ser exigidas mesmo durante a vigência da norma coletiva estabelecida, a fim de aperfeiçoar a eficácia das cláusulas normativas. O autor exemplifica essas posturas com o dever de publicização e esclarecimento acerca dos termos da negociação, o dever de execução fiel ao acordado/convencionado e o dever de reflexão permanente quanto à eficácia instrumental das normas coletivas, aprimorando o processo negocial para que tenha um caráter menos estático. Além destes, mesmo nas cláusulas

<sup>65</sup> DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **A reforma trabalhista e o princípio da autodeterminação das vontades coletivas**. No prelo.

<sup>66</sup> OLIVEIRA, Cintia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 438-439.



obrigacionais (aqueles que dizem respeito às entidades signatárias) a boa-fé pode incidir em seu caráter *a posteriori* à negociação, em deveres instrumentais de observância das cláusulas constantes nos diplomas negociais e no dever de paz<sup>67</sup>.

Assim, a boa-fé, princípio geral do direito, muitas vezes pouco lembrado pela doutrina trabalhista, potencializa-se como um dos grandes *links* entre o Direito Civil e o Direito do Trabalho, aproximados pelo legislador reformista. Dos desdobramentos do princípio da boa-fé, levando-se em consideração o princípio da proteção (especial da seara trabalhista), podem ser adaptados meios que otimizem o processo negocial coletivo, obrigando as partes à observância dos deveres instrumentais da boa-fé, não apenas na fase negocial, como também na fase executória dos diplomas coletivos.

### 2.5.2 Princípio da Criatividade Jurídica da Negociação Coletiva

O princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva garante aos instrumentos coletivos o poder de criar norma jurídica<sup>68</sup>. Para Delgado, tal princípio justifica a própria existência do Direito Coletivo do Trabalho. Neste sentido, a Constituição Federal de 1988 passou a incentivar a realização de negociações coletivas, conforme se verifica nos incisos VI e XIII, do artigo 7º<sup>69</sup> e nos incisos I, III e VI do artigo 8º<sup>70</sup>.

No ponto cabe destacar a natureza mista dos diplomas negociais. Conforme Martins, a convenção coletiva e o acordo coletivo seriam contratuais, “quando de sua elaboração, pois há um acordo de vontades entre os pactuantes decorrente de negociação, mas também seus efeitos são normativos, valendo para toda a categoria, tanto para os sócios quanto para os não sócios do sindicato”<sup>71</sup>. Tal natureza dúplice também gera um duplo efeito: as cláusulas obrigacionais só vinculam os participantes, enquanto as cláusulas normativas irão se aplicar a toda a categoria, nos contratos individuais dos trabalhadores.

<sup>67</sup> DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **A reforma trabalhista e o princípio da autodeterminação das vontades coletivas**. No prelo.

<sup>68</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 1494.

<sup>69</sup> Art. 7º da Constituição Federal: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:” [...] “VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;” [...] “XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. [...]”.

<sup>70</sup> Art. 8º da Constituição Federal: “É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:” [...] “I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de Sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;” [...] “III - ao Sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;” [...] “VI - é obrigatória a participação dos Sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. [...]”.

<sup>71</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 1206.

Pela capacidade de criar normas jurídicas, diz-se ser a negociação coletiva de trabalho um instrumento *sui generis* no ordenamento jurídico (em geral, os negócios jurídicos apenas criam obrigações contratuais entre as partes). Delgado destaca que se trata de poder político-jurídico de notável relevância, dada a característica das normas de poderem suprimir do mundo jurídico outras normas, além, até mesmo, das cláusulas obrigacionais, ao passo que o inverso não ocorre.

### 2.5.3 Princípio da adequação setorial negociada

O princípio da adequação setorial negociada é aquele que, classicamente, permite aos envolvidos na negociação coletiva, em caso de comprovada dificuldade econômica, flexibilizar certos direitos<sup>72</sup>. O princípio busca responder em que medida as normas juscoletivas podem contrapor às normas jusindividuais imperativas estatais<sup>73</sup>. Conforme Delgado, o princípio da adequação setorial negociada permite que normas juscoletivas prevaleçam sobre o padrão geral heterônomo desde que respeitados critérios objetivamente fixados. São eles: quando a norma coletiva implementa um padrão de direitos superior ao da legislação heterônoma e quando as normas coletivas transacionem parcelas de indisponibilidade relativa<sup>74</sup>.

A Reforma trabalhista inovou quanto à segunda condição, ao identificar, no artigo 611-B os direitos mínimos trabalhistas, indisponíveis à negociação coletiva, enquanto no artigo 611-A enumerou uma série de direitos que, dentre outros, são nomeadamente de indisponibilidade relativa. Ou seja, transformou a indisponibilidade absoluta em exceção (v.g. os contidos no artigo 611-B). Tal novidade aparece no sentido de aproximar o Direito do Trabalho do Direito Comum privado, transformando a negociação coletiva, antes um tradicional e importante instrumento de ampliação de direitos, em um instrumento de *adaptação* de direitos, ressalvadas as matérias taxadas como indisponíveis<sup>75</sup>.

Cumprir destacar no ponto, que, para Cassar, a relação de direitos indisponíveis à negociação coletiva, trazida pelo artigo 611-B, não é taxativamente (apesar da expressão

---

<sup>72</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 9. Ed. São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 1216. Vólia Bonfim denomina este princípio de Princípio do Limite da Negociação Coletiva.

<sup>73</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 1497.

<sup>74</sup> Ibidem, p. 1497-1498.

<sup>75</sup> DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **A reforma trabalhista e o princípio da autodeterminação das vontades coletivas**. No prelo.

“exclusivamente” trazida em seu caput), pois não inclui alguns direitos, princípios e valores constitucionais<sup>76</sup>.

Percebe-se, assim, quanto ao princípio, que houve uma ampliação de seu objeto, com o legislador reformista apontando os objetos impassíveis de serem negociados, enquanto que estende, desde que não toque naqueles, os que, frutos de acordo ou de convenção coletiva de trabalho, prevalecem sobre a legislação heterônoma estatal.

## 2.6 SINDICATO

Os Sindicatos constituem, por excelência, os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho<sup>77</sup>, embora também os empregadores possam ocupar a posição de sujeito, mesmo que agindo isoladamente (caso dos Acordos Coletivos de Trabalho). São associações juridicamente reconhecidas, de natureza privada voltadas a defender interesses da categoria (econômica ou profissional) representada<sup>78</sup>.

Conforme o artigo 8º, inciso VI, da Constituição Federal, “*é obrigatória a participação dos Sindicatos nas negociações coletivas de trabalho*”. Ressalta-se, no ponto, que já é pacífico e consolidado o entendimento no sentido de que o referido inciso trata de Sindicatos do polo trabalhista, podendo o polo econômico agir individualmente ou em grupos de empresas.

Segundo Delgado:

Sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida<sup>79</sup>.

Como visto, a definição constrói-se levando em conta os Sindicatos representativos dos trabalhadores, no entanto, também o polo empregatício pode formar Sindicatos – e deve formar -, a fim de celebrar convenção coletiva de trabalho, diploma que tem como sujeitos Sindicatos em ambos os polos.

<sup>76</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 15. Ed. São Paulo: MÉTODO, 2018, p. 1226.

<sup>77</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 1510.

<sup>78</sup> OLIVEIRA, Cintia Machado de, DORNELES, Leandro Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 394 - 395.

<sup>79</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., p. 1511.

Para o objeto do presente trabalho, cumpre destacar que os Sindicatos representativos de categorias são os sujeitos das negociações coletivas. A exigência constitucional da presença de Sindicato trabalhista para a existência de negociação coletiva dá-se pela função social do Direito Coletivo do Trabalho, de criar normas que poderão ser hierarquicamente superiores à própria legislação heterônoma estatal.

Para tanto, os Sindicatos são vistos como entes coletivos capazes de, se não dissipar, atenuar as diferenças entre o polo econômico e o polo profissional, visando a dois seres capazes de negociar em igualdade. Daí as exigências constitucionais da presença de Sindicato para a celebração dos instrumentos da negociação coletiva e de necessidade destes para que se faça, excepcionalmente, redução salarial e prorrogação de jornada.

Para fazer frente ao economicamente favorecido polo empresarial, os Sindicatos trabalhistas devem ser fortes e contar com formas de sustentação. O sistema corporativista brasileiro que criou a CLT, em 1943, instituiu o Imposto Sindical, mais tarde rebatizado para Contribuição Sindical. No polo trabalhista a contribuição dava-se pelo desconto, em todos os representados pela categoria (mesmo para trabalhadores não sindicalizados), da remuneração de um dia de labor por ano. Aliado ao sistema de unicidade sindical, a contribuição, ao invés de fortalecer os Sindicatos obreiros, acomodou-os. Com a contribuição garantida, poucos acordos e convenções foram celebrados até a Constituição de 1988, que, como visto, passou a estimular a negociação coletiva.

Com a reforma trabalhista, foi revogada a contribuição obrigatória, condicionando o desconto à expressa e prévia autorização dos participantes da categoria (artigos 579 e ss. da CLT). Trata-se de um dos raros avanços, que vem em consonância ao que a doutrina apontava como agressão aos princípios da liberdade associativa e da autonomia dos Sindicatos<sup>80</sup>. Todavia, as forças políticas que encabeçaram a reforma trabalhista não demonstraram o mesmo interesse em reformar as demais regulações sindicais reconhecidamente defasadas, como a impossibilidade de criação de mais de um Sindicato na mesma base territorial e a manutenção da categoria única como célula básica de representatividade sindical<sup>81</sup>. Deste modo, o fim da contribuição sindical obrigatória, desacompanhada de outras medidas que se coadunem ao princípio da liberdade associativa e ao da autonomia dos Sindicatos tende a, no lugar de fortalecer as entidades sindicais, enfraquecê-las ainda mais.

---

<sup>80</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 1530. OLIVEIRA, Cintia Machado de, DORNELES, Leandro Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 380. CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 15. Ed. São Paulo: Método, 2018, p. 1227.

<sup>81</sup> OLIVEIRA, Cintia Machado de, DORNELES, Leandro Amaral Dorneles de. Op. cit., p. 385-386.

Cumprido, por fim, destacar que Süsskind elenca como condições de êxito da negociação coletiva: a) garantia da liberdade e da autonomia sindical; b) razoável índice de sindicalização do grupo representado; c) espaço para complementação e suplementação do sistema legal de proteção do trabalho<sup>82</sup>. Nota-se, pois, que das três condições apontadas para o sucesso das negociações coletivas, duas são diretamente relacionadas aos Sindicatos. Vê-se assim a importância deste que é o sujeito essencial do Direito Coletivo do Trabalho.

## 2.7 DIPLOMAS NEGOCIAIS COLETIVOS

A negociação coletiva se instrumentaliza através de diplomas escritos, que variam, no direito brasileiro, conforme a forma organizacional do polo atinente ao empregador.

Os diplomas coletivos de trabalho são figuras de destaque próprios do Direito do Trabalho, ao privilegiarem um ser coletivo, que representará os interesses das distintas categorias, fazendo contraposição à “[...] hegemonia incontestável do ser individual no estuário civilista preponderante no universo jurídico”<sup>83</sup>.

Conforme visto, na parte negocial trabalhista sempre haverá o Sindicato – ente coletivo de representação dos trabalhadores, independentemente da modalidade de diploma coletivo resultante da negociação (excetuando-se a situação de não atendimento ao chamado negocial, disciplinada no artigo 617, § 1º da CLT). No entanto, na seara patronal, presume-se sempre formado um coletivo, seja da empresa empregadora agindo individualmente, seja em sua organização sindical, coletiva.

Quando a parte empregadora organiza-se em ente coletivo sindical, estar-se-á diante de uma Convenção Coletiva de Trabalho, enquanto quando agindo de forma individual, negociando questões atinentes apenas à sua unidade, diz-se estar-se diante de um Acordo Coletivo de Trabalho.

Ambos os instrumentos consubstanciam-se em modalidades *sui generis* de pactuação, dada a sua capacidade de, além de produzir cláusulas obrigacionais, que vinculam os participantes, também formam verdadeiras regras normativas aplicáveis à coletividade que compõe a respectiva categoria (*erga omnes*)<sup>84</sup>, vinculando as respectivas categorias enquanto durar o seu prazo de vigência.

---

<sup>82</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 600.

<sup>83</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 1568.

<sup>84</sup> OLIVEIRA, Cintia Machado de, DORNELES, Leandro Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 446-447.

Os diplomas negociais são instrumentos formais, necessariamente lançados por escrito e submetidos à divulgação pública razoável<sup>85</sup>. O início do rito negocial é regido pelo artigo 612 da CLT<sup>86</sup>, enquanto as exigências formais dos diplomas são enunciadas no artigo 613 da CLT<sup>87</sup>.

Quanto à duração dos diplomas negociais, o artigo 614, § 3º, da CLT, limita em dois anos. No ponto, houve grande debate acerca da ultratividade das normas coletivas, findo o prazo de duração dos diplomas negociados, culminando na Súmula 277 do TST, que incorporou a tese da ultratividade relativa das cláusulas normativas de CCTs e ACTs nos contratos de trabalho. Com a Reforma trabalhista, foi dada nova redação ao parágrafo terceiro do artigo 614 da CLT, vedando, de forma expressa, a ultratividade das normas coletivas<sup>88</sup>.

### 2.7.1 Convenção Coletiva de Trabalho

Conforme o artigo 611, *caput*, da CLT,

Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

Não obstante a sua origem privada, as convenções criam regras jurídicas, conforme o seu sentido material (preceitos gerais, abstratos e impessoais), vinculando a categoria *ad futurum*<sup>89</sup>.

Marco distintivo da convenção coletiva é ocorrer no âmbito de categoria, com ambos os polos organizados em Sindicatos, de representação econômica (dos empregadores) e

<sup>85</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 1578.

<sup>86</sup> Artigo 612 da CLT: “Art. 612 - Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembléia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo, e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos mesmos.”.

<sup>87</sup> Artigo 613 da CLT: “Art. 613 - As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente: I - Designação dos Sindicatos convenientes ou dos Sindicatos e empresas acordantes; II - Prazo de vigência; III - Categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos; IV - Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência; V - Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenientes por motivos da aplicação de seus dispositivos; VI - Disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos; VII - Direitos e deveres dos empregados e empresas; VIII - Penalidades para os Sindicatos convenientes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.”.

<sup>88</sup> As posições acerca da ultratividade da vigência dos diplomas negociais coletivos serão vistas em ponto específico do capítulo 3, em que se trata dos limites da negociação coletiva.

<sup>89</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., p. 1569.

profissional (dos trabalhadores)<sup>90</sup>. No ponto, Nascimento destaca que a “convenção coletiva é instrumento normativo em nível de categoria. Alcançam os seus efeitos todas as empresas representadas pelo Sindicato patronal”<sup>91</sup>.

Ocorrem, portanto, em plano mais abstrato do que os acordos coletivos de trabalho, criando normas que incidem sobre os contratos individuais de todos os trabalhadores alcançados na base territorial dos Sindicatos negociantes.

### 2.7.2 Acordo Coletivo de Trabalho

O acordo coletivo de trabalho é fruto do permissivo do parágrafo primeiro do artigo 611 da CLT, segundo o qual:

É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

Conforme Nascimento, o acordo coletivo de trabalho diferencia-se das convenções coletivas em três frentes: pelos sujeitos negociantes, pelo nível da negociação e pelo âmbito de aplicação das cláusulas instituídas<sup>92</sup>. Os sujeitos do acordo coletivo são, de um lado, o Sindicato representante dos obreiros e, de outro lado, uma ou mais empresas. Daí extrai-se que o âmbito de aplicação das cláusulas é apenas o que envolve os empregados da empresa, ou das empresas, envolvida na negociação. Âmbito menor, portanto, do que o da convenção coletiva, em que as normas instituídas aplicam-se a toda a categoria da base territorial representada pelos Sindicatos negociantes.

Nascimento ainda ressalta quanto às convenções e aos acordos a diferença entre os seus respectivos *objetos*, sendo, os da convenção coletiva, mais amplos do que os do acordo coletivo, e a *hierarquia* entre os instrumentos coletivos negociados, devendo prevalecer o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, conforme o então artigo 620 da CLT. Tal critério também foi destacado por Cassar, que, ainda sob a égide celetista pré-reforma, aponta amplo conjunto de jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho neste sentido<sup>93</sup>. Como se verá a seguir, o artigo 620 ganhou nova redação, subvertendo sobremaneira a lógica do

<sup>90</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 1568.

<sup>91</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do trabalho**. 37. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 510.

<sup>92</sup> Ibidem, p. 511.

<sup>93</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 9. Ed. São Paulo: Método, 2014, p. 1260.

princípio da norma mais favorável, se não o excluindo do âmbito dos instrumentos de negociação coletiva.

É destaque, quanto à relação entre acordos e convenções, a novidade trazida pela Reforma trabalhista, constante no artigo 620 da CLT, segundo o qual “[a]s condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”. Trata-se de mais um exemplo de inobservância, pelo legislador reformista, do princípio da norma mais favorável, enfraquecendo o basilar princípio protetivo. Conforme Delgado e Delgado, trata-se de mais uma atenuação do papel progressista das negociações coletivas trabalhistas no País<sup>94</sup>.

### 2.7.3 A prevalência do negociado sobre o legislado

Outra atenuação incisiva do princípio da norma mais favorável é a chamada prevalência do negociado sobre o legislado, que ampliou de forma elástica o seu objeto com a Reforma trabalhista. O artigo 611-A da CLT *reformada* traz uma ampla e meramente exemplificativa (conforme a redação do artigo 611-A, os objetos listados em seus incisos, *entre outros*, têm prevalência sobre a lei) lista de direitos que, dispostos por convenção coletiva ou por acordo coletivo, têm prevalência sobre a lei.

Trata-se da consagração de um movimento de substituição da rigidez das normas heterônomas estatais pelas oriundas da autonomia privada, não mais sendo esta um instrumento voltado à ampliação de direitos. Em outras palavras, o legislador reformista desvinculou o princípio da promoção da melhoria da condição social do trabalhador do princípio da vontade coletiva<sup>95</sup>, outrora considerado este como projeção, no Direito Coletivo do Trabalho, daquele<sup>96</sup>.

Delgado e Delgado consideram inconstitucional esta flexibilização, argumentando que desnatura a função constitucional da negociação coletiva e que viola as Convenções 98 e 154 da OIT, ambas ratificadas pelo Brasil, “ostentando status de direitos humanos trabalhistas e caráter supralegal na ordem jurídica interna brasileira”<sup>97</sup>. No mesmo sentido, de considerar inconstitucional as novidades expostas, trazidas pela Reforma, escrevem Andrade e Souza.

<sup>94</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários a Lei 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 271.

<sup>95</sup> DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **A reforma trabalhista e o princípio da autodeterminação das vontades coletivas**. No prelo.

<sup>96</sup> OLIVEIRA, Cintia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 33.

<sup>97</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Op. cit., p. 78.



Para os autores, “[...] a reforma trabalhista que tratou dos limites da negociação coletiva só poderia ser tida como adequada aos preceitos constitucionais se primeiro fossem resolvidas as questões que hoje tornam os Sindicatos nacionais fracos e pulverizados”<sup>98</sup>.

Houve, portanto, com a Reforma trabalhista, uma expansão do objeto da Negociação Coletiva de Trabalho, modificando diversos dispositivos e princípios outrora inerentes, mais do que ao segmento coletivo, a todo o Direito do Trabalho.

Apresentados os conceitos essenciais da Negociação Coletiva e de seus diplomas instrumentais, além de referenciados algumas das drásticas modificações geradas pela Reforma trabalhista de 2017, passa-se, a seguir, à análise do objeto da negociação coletiva, largamente ampliado na última mudança legislativa, gerando críticas doutrinárias e incertezas acerca de sua aplicabilidade.

---

<sup>98</sup> ANDRADE, Flávio Carvalho Monteiro de; SOUZA, Gustavo Matheus Dias de. Direitos fundamentais e a reforma trabalhista – a escolha constitucional pelo modelo legislado das relações de trabalho. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 29, n. 340, out. 2017, p. 43.

### 3 O OBJETO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Um dos focos centrais de relação entre o Direito Coletivo e o Direito Individual do Trabalho está na possibilidade de penetração e harmonização entre as regras jurídicas oriundas da negociação coletiva e as regras jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal<sup>99</sup>. Trata-se de equalizar o princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva com o princípio da proteção do trabalhador.

A reforma de 2017 ampliou as margens limítrofes da negociação coletiva, alargando os objetos passíveis de Acordo Coletivo de Trabalho ou de Convenção Coletiva de Trabalho através de uma técnica legislativa consistente em expor, a título exemplificativo, as matérias negociáveis (artigo 611-A da CLT), e de forma taxativa os direitos indisponíveis à transação coletiva (artigo 611-B da CLT).

Neste capítulo, visa-se primeiramente trazer os limites à negociação coletiva na sistemática anterior à Reforma, para depois demonstrar a sua ampliação legislativa e algumas novidades, no tocante aos objetos negociáveis, trazidas ao ordenamento jurídico trabalhista pelo legislador reformista e, ainda, algumas polêmicas doutrinárias que já se apresentam diante da possível flexibilização da proteção ao trabalhador. Ao final deste capítulo, busca-se apresentar uma reflexão a respeito do papel da Justiça do Trabalho e de sua possibilidade de atuação frente à negociação coletiva.

#### 3.1 DIREITOS DISPONÍVEIS PELA VIA NEGOCIAL ANTERIORMENTE À REFORMA

O Direito do Trabalho tem como um de seus preceitos fundamentais o princípio da irrenunciabilidade, que preconiza que o empregado não pode dispor de seus direitos, já assegurados por meio de normas cogentes e de ordem pública<sup>100</sup>. Tratando de Direito Coletivo do Trabalho, flexibiliza-se essa indisponibilidade, graduando-a em absoluta e relativa, a fim de permitir que os atores coletivos, através de sua autonomia privada, possam transacionar parcelas alcançando, ao final, o proveito de ambos os polos negociantes, econômico e profissional. Trata-se do princípio que Delgado chama de adequação setorial negociada<sup>101</sup>.

Como visto no primeiro capítulo, a negociação coletiva de trabalho é classicamente balizada pelo princípio da adequação setorial negociada, tendo, as normas coletivas, ampla

<sup>99</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 1595.

<sup>100</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016, p. 98.

<sup>101</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., p. 1497-1499.

liberdade para conceder benefícios superiores aos previstos na legislação heterônoma estatal, mas limitados (pelo menos até a reforma de 2017) quando desejarem reduzir ou suprimir direitos previstos em lei<sup>102,103</sup>. Daí que, para Delgado, a negociação coletiva limita-se, ao minimizar direitos previstos em legislação heterônoma, às parcelas de indisponibilidade apenas relativa, único caso em que se permite mitigar o princípio da indisponibilidade de direitos<sup>104</sup>, desde que demonstradas vantagens finais aos trabalhadores.

A questão, então, passa a ser, para adentrar a esse tópico, definir quais seriam essas parcelas de indisponibilidade relativa. Para Martinez, trata-se de situações especiais em que o legislador abre espaço para uma ingerência externa no tocante ao dimensionamento de alguns direitos<sup>105</sup>. Assim, os direitos de indisponibilidade relativa seriam aqueles expressamente previstos pelo legislador como tais, em situações que, não obstante gerem uma diminuição do patamar de direitos constantes em lei, acabem por oferecer vantagem final ao trabalhador.

Exemplos clássicos de indisponibilidade relativa são: a modalidade de pagamento salarial, o tipo de jornada pactuada, o fornecimento ou não de utilidades e suas repercussões no contrato<sup>106</sup>, além de outras cujo permissivo é expresso, como ocorre no artigo 7º, VI, XIII e XIV, da Constituição Federal (respectivamente relativos à possibilidade de redução salarial, à duração da jornada normal de trabalho e à jornada em turnos ininterruptos de revezamento).

Assim, tem-se que o limite à negociação coletiva seria, na sistemática antiga, formada pela tríade: normas constitucionais, normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro e normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao trabalhador<sup>107</sup>. Não seria, portanto, um limite taxativo. Pelo contrário: a norma coletiva ao esbarrar a sua parcela negociada em proteções consideradas civilizatórias, oriundas de quaisquer das fontes heterônomas citadas não prevaleceria.

Ademais, Delgado aponta momentos de inflexão jurisprudencial nesta concepção protetiva. Exemplifica com a antiga Súmula 349 do TST, que determinava que “*a validade de*

<sup>102</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 9. Ed. São Paulo: Método, 2014, p. 1216.

<sup>103</sup> Neste sentido também a Súmula 437, II, do TST. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 437. INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT** (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 [...] II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inofensivo à negociação coletiva [...]. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-437](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437)>. Acesso em: 22 jun. 2018.

<sup>104</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 1596.

<sup>105</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 634.

<sup>106</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., p. 1596.

<sup>107</sup> Ibidem, p. 1597.

*acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (art. 7º, XIII, da CF/1988; art. 60 da CLT)”, o item II da Súmula 364, segundo o qual, “[...] a fixação do adicional de periculosidade, em percentual inferior ao legal e proporcional ao tempo de exposição ao risco, deve ser respeitada, desde que pactuada em acordos ou convenções coletivos” e a Orientação Jurisprudencial transitória nº 04 da SDI-1, do TST, que possuía a seguinte redação “O acordo coletivo estabelecido com a Mineração Morro Velho sobrepõe-se aos comandos da lei, quando as partes, com o propósito de dissipar dúvidas e nos exatos limites de seu regular direito de negociação, livremente acordaram parâmetros para a base de cálculo do adicional de insalubridade”<sup>108</sup>.*

As Súmulas e a OJ transitória trazidas acima apontam no sentido contrário ao que se consolidou no entendimento justrabalhista: “*não cabe à negociação coletiva diminuir ou suprimir direito trabalhista que tenha sido criado, sem ressalvas, por regra estatal imperativa*”<sup>109</sup>. Tratou-se de momentos de abertura à flexibilização de direitos contidos na legislação heterônoma estatal. As posições jurisprudenciais restaram posteriormente canceladas na sessão plenária do Tribunal Superior do Trabalho de 24-05-2011, mas a sua *ratio* viu-se contemplada pelo legislador reformista de 2017.

Pode-se, então, afirmar que na sistemática anterior, ressalvados momentos de maior abertura à derrogação privatista de parcelas protegidas em legislação estatal, os limites à negociação coletiva possuíam balizas mais restritivas, dadas pela Constituição, pelas normas internacionais ratificadas e por normas infraconstitucionais de garantias trabalhistas. De outro lado, o objeto negociável era conformado (quando não visasse ampliar, mas restringir direitos trabalhistas) pelos expressos permissivos constantes na legislação estatal ou pela própria natureza das parcelas, que, se indisponíveis, o eram de forma relativa.

Como se verá a seguir, com a reforma trabalhista a lógica se inverteu: se antes a diminuição de direitos previstos em legislação estatal devia ser prevista em lei, na nova sistemática a autonomia privada prevalece sempre que não haja proibição legal.

### 3.2 AMPLIAÇÃO DOS DIREITOS NEGOCIÁVEIS – ARTIGO 611-A DA CLT

Conforme exposto anteriormente, o legislador reformista de 2017 inovou no tocante à técnica utilizada para indicar o objeto da negociação coletiva: elencou um rol

<sup>108</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 1598-1599.

<sup>109</sup> Ibidem, p. 1598.

exemplificativo de matérias possíveis a serem negociadas e apontou, de forma taxativa o que não era possível, respectivamente os artigos 611-A e 611-B, da CLT. Pela redação dada pelo legislador, ressalte-se a expressão “entre outras”, no *caput* do artigo 611-A, do qual se extrai que as inclusões nele permitidas são maiores do que as do seu limitador, transparecendo a intenção do legislador de ampliar ao máximo a flexibilização com finalidade de redução de direitos legais<sup>110</sup>.

Cassar ainda ressalta que, com a maior amplitude, a intenção do legislador foi de, com a reforma, reduzir ou suprimir direitos, visto que ampliá-los sempre foi permitido<sup>111</sup>. No mesmo sentido, Delgado e Delgado anotam que, ao positivar a prevalência do negociado sobre o legislado, a reforma suprime ou atenua as regras imperativas estatais, negligenciando a noção de centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida social<sup>112</sup>.

Trata-se de uma inversão total à sistemática anterior, em que quem deveria ser expresso eram os direitos passíveis de minimização negocial, sendo todos os demais protegidos pela tríade heterônoma constitucional, internacional e infraconstitucional, protetiva à dignidade da pessoa trabalhadora. Delgado e Delgado lembram, porém, que, ainda que o novo artigo 611-A estabeleça a ampla prevalência do negociado sobre o legislado, em respeito à hierarquia das fontes jurídicas, não atingem aqueles direitos protegidos por normas internacionais de direitos humanos internalizadas com caráter *supralegal*, nem, obviamente, aqueles constantes na Constituição<sup>113</sup>.

Quanto a esse ponto, cumpre lembrar que a Medida Provisória 808, de 2017, que visava regulamentar trechos da reforma, acrescentou ao *caput* do artigo 611-A a expressão “*observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição*”. Não obstante a curta vida da MP 808/2017<sup>114</sup>, é claro que a negociação sobre as matérias constantes em seus incisos, “entre outras”, deve observar a Constituição – não só em seu artigo 8º, III e VI<sup>115</sup>, mas em sua

<sup>110</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 15. Ed. São Paulo: Método, 2018, p. 1226.

<sup>111</sup> Ibidem, p. 1229.

<sup>112</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários a Lei 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 254.

<sup>113</sup> Ibidem, p. 255.

<sup>114</sup> A Medida Provisória 808, de 14 de novembro de 2017, que visava regulamentar trechos da reforma trabalhista, aprovada pouco antes, caducou em 24 de abril de 2018, por não ter sido votada no prazo constitucional de 60 dias prorrogados por mais 60. BRASIL. **Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm)>. Acesso em: 22 jun. 2018.

<sup>115</sup> Artigo 8º, III e VI, da Constituição Federal: “Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: “[...] III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; “[...] VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; [...]”.

integralidade, especialmente os limites impostos pelo artigo 7º e pelo princípio fundamental da Dignidade da Pessoa Humana (artigo 1º, III<sup>116</sup>).

No entanto, ainda que ressalvadas as proteções inerentemente prevalecentes sobre o negociado (Constituição, normas internacionais de direitos humanos e mesmo Lei Complementar), a positivação do “negociado sobre o legislado” enfraquece o princípio da prevalência da norma mais favorável, tornando os direitos trabalhistas menos públicos e mais privados, além de transformar os direitos celetistas, que não contidos na Constituição, em direitos disponíveis, de características privadas<sup>117</sup>. De acordo com Cassar e Borges, essa abertura marca *“uma visão diferente do Direito do Trabalho, desta vez mais privatista, menos protecionista e intervencionista. Perdem os trabalhadores, ganham os empresários”*<sup>118</sup>.

Destaca-se que Sússekind, tratando do Projeto de Lei do Executivo nº 5.483/01, que alterava o artigo 618 da CLT para permitir que convenções e acordos coletivos prevalecessem sobre leis ordinárias<sup>119</sup>, lembrava que a desigualdade no desenvolvimento do Brasil refletia em igual desigualdade entre Sindicatos, restando grande parte destes, localizados em regiões periféricas do território nacional, sem força efetiva para negociar em posição de equilíbrio com importantes empresas nacionais e multinacionais<sup>120</sup>. O autor ainda referencia que o Ministro Marco Aurélio Mello, na ocasião, questionava a constitucionalidade do Projeto de Lei, visto que o artigo 7º da Constituição relaciona os direitos do trabalhador, “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, somente permitindo a derrogação nas três hipóteses referidas nos incisos VI, XIII e XIV.

Feita a digressão à tentativa anterior de flexibilizar a legislação protetiva estatal diante de negociação coletiva que minore direitos garantidos, volta-se ao artigo 611-A da CLT, o qual a literalidade do texto leva a crer que as parcelas de indisponibilidade relativa, próprias para a negociação coletiva, ampliaram-se largamente com a entrada em vigor da reforma trabalhista. Passam a envolver 15 grandes assuntos (incisos do artigo 611-A da CLT),

<sup>116</sup> Artigo 1º, III, da Constituição Federal: “Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: “[...] III - a dignidade da pessoa humana; [...]”.

<sup>117</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 15. Ed. São Paulo: Método, 2018, p. 1229.

<sup>118</sup> CASSAR, Vólia, Bonfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**: de acordo com a Lei 13.467/2017 e a MP 808/2017. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 109.

<sup>119</sup> O Projeto de Lei do Executivo nº 5.483, de 2001, trata-se de claro antecessor da Lei nº 13.467, de 2017. Visava diminuir a força cogente da proteção estatal, substituindo-a pela vontade coletiva das partes envolvidas em negociação trabalhista. Naquela ocasião, as forças políticas defensoras do chamado “negociado sobre o legislado” não estavam tão aglutinadas e organizadas e o Projeto acabou sendo retirado após a troca no comando do Poder Executivo Federal.

<sup>120</sup> SÚSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 604-606.

alguns deles com caráter multidimensional<sup>121</sup>. Ainda ampliados organicamente, como na disposição que, a fim de evitar o próprio proibitivo de negociação coletiva sobre normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, elencadas no artigo 611-B, XVII, da CLT, o legislador reformista excluiu desta categoria as regras sobre duração de trabalho e intervalos (parágrafo único do artigo 611-B da CLT). Desse modo, pôde, sem risco de choque normativo, incluir tais matérias dentre as passíveis de negociação coletiva (artigo 611-A, I, II e III, da CLT).

Assim, ao que bem parece, está enfatizando, ou mesmo hiperdimensionando, o princípio da adequação setorial negociada, alargando as matérias em que as normas autônomas juscoletivas prevalecem sobre o padrão geral heterônomo, limitando as balizas objetivas para tanto ao rol do artigo 611-B<sup>122</sup>.

### 3.2.1 As matérias do artigo 611-A da CLT

Passa-se, neste momento, a analisar os principais objetos exemplificados no artigo 611-A como disponíveis à negociação coletiva ou, do ponto de vista do obreiro, parcelas que detém indisponibilidade apenas relativa.

Assim dispõe o artigo 611-A da CLT:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

<sup>121</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 1681.

<sup>122</sup> DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **A reforma trabalhista e o princípio da autodeterminação das vontades coletivas**. No prelo.

Os primeiros dois incisos tratam de compensação de jornada tradicional e compensação por banco de horas, modalidades em que se permite o acréscimo de jornada laboral sem o respectivo aumento remuneratório, desde que sejam compensadas com posteriores reduções proporcionais. Ao tratar o banco de horas em inciso diverso da compensação tradicional, como já havia feito no artigo 59 da CLT<sup>123</sup>, o legislador demonstrou serem espécies do mesmo gênero, mas com efeitos diversos<sup>124</sup>.

Com efeito, o artigo 59, § 1º, da CLT traz a compensação em seu modo tradicional, em que as partes ajustam quando o empregado trabalhará mais e quando compensará, com a correspondente diminuição na jornada.

Diferentemente ocorre no chamado banco de horas, disposto no artigo 59, § 2º, da CLT em que não há uma previsão de quando se dará a sobrejornada e quando haverá a compensação, ficando o trabalhador submetido à necessidade de seu serviço. Tal modalidade de compensação é permitida mesmo em acordo individual (artigo 59, § 5º), porém, neste caso, limitado a duas horas diárias e com compensação semestral.

Quando estipulada por negociação coletiva, a compensação por banco de horas poderá ultrapassar o limite máximo de horas diários, desde que, em um ano, não exceda a soma das jornadas semanais de trabalho, tampouco ultrapasse o limite de dez horas diárias (artigo 59, § 2º e artigo 611-A, II, ambos da CLT)<sup>125</sup>.

O inciso I do artigo 611-A da CLT não impõe os mesmos requisitos do artigo 59, podendo-se, em tese, adotar-se, por norma coletiva, o regime de compensação 24 x 120, no sistema 1 x 5, isto é, v.g., o médico poderá trabalhar em plantão de 24 horas consecutivas, compensando o excesso nos 5 dias subsequentes, sem prejuízo do repouso semanal

<sup>123</sup> Artigo 59 da CLT: “Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. § 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal. § 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. § 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. ~~§ 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2004)~~ (Revogado pela Lei nº 13.467, de 2017). § 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. § 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.”.

<sup>124</sup> CASSAR, Vólia, Bonfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista: de acordo com a Lei 13.467/2017 e a MP 808/2017**. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 110.

<sup>125</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 535.



remunerado. Essa compensação ultrapassa o limite de duas horas por dia, do artigo 59, mas não o de 44 horas semanais, conforme exemplo oferecido por Cassar<sup>126</sup>.

Já o inciso III flexibiliza o tempo de intervalo intrajornada, desde que respeitado o mínimo de trinta minutos em jornadas superiores a seis horas.

Os três primeiros incisos tratam de importante inclusão na seara dos direitos considerados apenas relativamente indisponíveis. O TST, até então, restringia a negociação coletiva referente à duração da jornada (ressalvados os permissivos do artigo 7º, incisos XIII e XIV, da Constituição, e do artigo 59 da CLT) e aos intervalos, considerados normas heterônomas cogentes, de interesse público, sendo medidas de higiene, saúde e segurança do trabalhador<sup>127</sup>. Contra tal entendimento, o legislador reformista consignou no parágrafo único do artigo 611-B da CLT que “[r]egras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo”.

Delgado e Delgado apontam a inconstitucionalidade do permissivo dos três primeiros incisos do artigo 611-A, que violaria os incisos XIII e XXII, do artigo 7º, da Constituição. Ainda, ressaltam, o acúmulo desproporcional de menoscabos a princípios e regras do ordenamento jurídico pode gerar situação de *abuso de direito*<sup>128</sup>, clássica figura civilista (artigo 187 do Código Civil), que retomaremos em tópico específico para tratar das possibilidades de controle de validade da negociação coletiva a partir do Direito Civil.

O inciso IV trata do Programa de Seguro-Emprego - PSE (Lei 13.189/2015), que permite a redução de até 30% do salário, com 50% deste valor sendo pago com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), em empresas em situação de dificuldade econômica. Conforme Cassar, o novo inciso celetista visa autorizar a redução do salário em patamares superiores ao ali previsto, desde que reduza proporcionalmente a jornada, sem onerar o FAT<sup>129</sup>. Já para autores como Delgado e Delgado, o inciso IV apenas estaria

<sup>126</sup> CASSAR, Vólia, Bonfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista: de acordo com a Lei 13.467/2017 e a MP 808/2017**. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 110.

<sup>127</sup> Neste sentido a Súmula 437, II, do TST. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 437. INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT** (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 [...] II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inofensivo à negociação coletiva. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-437](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437)>. Acesso em: 22 jun. 2018.

<sup>128</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários a Lei 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017, p. 258.

<sup>129</sup> CASSAR, Vólia, Bonfim; BORGES, Leonardo Dias. Op. cit., p. 111.

afirmando ser a negociação coletiva o instrumento hábil a autorizar a instauração, na empresa, do PSE, sem, no entanto, permitir redução salarial além das previstas na lei especial reguladora do programa<sup>130</sup>.

O inciso V autoriza à negociação coletiva dispor quanto ao plano de cargos da empresa, podendo apontar quais são os cargos considerados de confiança, excluindo-os do capítulo “Da Duração do Trabalho”, da CLT<sup>131</sup>. Trata-se de permissivo anterior à reforma, com a jurisprudência considerando a negociação coletiva como instrumento hábil para sufragar planos de cargos, funções e salários, visto que propicia a razoável participação do Sindicato profissional no exame das regras desse instrumento de gestão do contrato de trabalho<sup>132</sup>.

Para Cassar, o inciso VI permite à negociação coletiva realizar alteração in pejus do contrato de trabalho, durante a vigência do diploma negociado, podendo alterar, suprimir ou revogar vantagens concedidas no regulamento interno<sup>133</sup>. Delgado e Delgado apontam que a aprovação total ou parcial do regulamento empresarial interno, pela via negocial coletiva, tem sido comum nas empresas estatais, em que os Sindicatos costumam ser bem estruturados e representativos<sup>134</sup>. O novo inciso celetista buscaria incentivar que o mesmo aconteça nas empresas privadas.

O inciso VII remete ao novo artigo 510-A da CLT, que regulamentou o artigo 11 da Constituição Federal, apontando como exemplo de objeto da negociação coletiva a representação de trabalhadores no local de trabalho em empresas com mais de duzentos empregados. Entendendo-se que a norma não poderá excluir a estabilidade do representante, de origem constitucional e *supralegal* (Convenção 135 da OIT), a negociação coletiva poderia, naturalmente, agregar elementos e regras mais favoráveis ao novo instituto<sup>135</sup>.

O inciso VIII trata da possibilidade de a negociação coletiva criar normas acerca do teletrabalho, do trabalho intermitente e do sobreaviso. Quanto às duas primeiras figuras, foram acrescidas à CLT pela própria reforma (respectivamente capítulo II-A e artigo 443, § 3º). Enquanto Delgado e Delgado reconhecem apenas possibilidades de acrescentar regras mais favoráveis aos instrumentos, sob pena de, preenchendo lacunas de forma precarizante,

<sup>130</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários a Lei 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017, p. 259-260.

<sup>131</sup> CASSAR, Vólia, Bonfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista: de acordo com a Lei 13.467/2017 e a MP 808/2017**. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 112.

<sup>132</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Op. cit., p. 260.

<sup>133</sup> CASSAR, Vólia, Bonfim; BORGES, Leonardo Dias. Op. cit., p. 112.

<sup>134</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Op. cit., p. 260-261.

<sup>135</sup> Ibidem, p. 261.

incorrer em situações de “[...] *excesso de poder, desproporcionalidade, infração de regra ou princípios imperativos, abuso do direito, fraude à legislação imperativa, boa-fé objetiva, etc*”<sup>136</sup>, Cassar aduz a possibilidade de disciplinar regras redutoras de direitos, exemplificando com a possibilidade de, no teletrabalho, o instrumento coletivo apontar a responsabilidade do empregado em adquirir maquinário, de eliminar o tempo de sobreaviso como tempo à disposição do empregador e de modificar o prazo de convocação mínima do trabalhador intermitente<sup>137</sup>. A posição da autora parte do *caput* do 611-A que, em tese, não obsta a negociação in pejus do rol de matérias dispostas em seus incisos.

O inciso IX trata essencialmente das gorjetas e de modalidades de remuneração. Cassar aduz que a norma visa permitir a supressão da integração das gorjetas ao salário e a desclassificação da natureza salarial de qualquer parcela (para tanto, com base no permissivo do *caput* do artigo)<sup>138</sup>. Delgado e Delgado, por outro lado, defende que não há qualquer autorização legal para que a negociação coletiva suprima a natureza remuneratória ou salarial das parcelas mencionadas no inciso<sup>139</sup>. Cumpre lembrar que a natureza das verbas dá-se de forma fática, sendo salariais aquelas que retribuem o trabalho e não-salariais aquelas que indenizam prejuízos perpetrados pelo empregador, ressarcem gastos com a execução do serviço ou atuam como penalidade. Outras verbas só poderiam ser arroladas como não-salariais se expressamente previstas em lei<sup>140</sup>. Entendendo-se a influência da classificação das verbas em direitos de terceiros, de interesse público (v.g. reflexos previdenciários), acredita-se que não seria permitido à autonomia privada coletiva modificar a natureza prevista em norma heterônoma estatal.

O inciso X elenca como matéria de negociação coletiva a modalidade de registro de jornada de trabalho. Entende-se, no mesmo sentido de Delgado e Delgado, que o permissivo foi no sentido de a negociação coletiva poder fixar cláusulas que tratem do registro, sem, no entanto, suprimi-lo quando a lei o determina<sup>141</sup>.

O inciso XI, ao permitir a negociação coletiva quanto à troca do dia de feriado, institucionaliza uma prática corrente na realidade trabalhista: a compensação do trabalho em um dia de feriado com a folga compensatória em outro dia, mesmo que em outro mês,

<sup>136</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários a Lei 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017, p. 262.

<sup>137</sup> CASSAR, Vólia, Bonfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista: de acordo com a Lei 13.467/2017 e a MP 808/2017**. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 113.

<sup>138</sup> Ibidem, p. 114.

<sup>139</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Op. cit., p. 262-263.

<sup>140</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 390-391.

<sup>141</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Op. cit., p. 263.

viabilizando o “feriado emendado” ou “feriadão”<sup>142</sup>. Cassar ainda sustenta que, com o permissivo negocial, protege-se o empregador de autuação por fiscais do Ministério do Trabalho caso o estabelecimento funcione em dia feriado ou não tenha feito escala de revezamento<sup>143</sup>.

O inciso XII traz o enquadramento do grau de insalubridade como matéria afeita à negociação coletiva. Quanto a esse ponto, entende-se que a negociação coletiva restringe-se à atuação ampliativa dos direitos garantidos em lei. Isso porque, além de o artigo 7º, inciso XXII, garantir a *redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança* como direito dos trabalhadores urbanos e rurais, o próprio artigo 611-B, inserido pelo legislador reformista na CLT, traz, nos seus incisos XVII e XVIII, proibitivos à negociação referentes às *normas de saúde higiene e segurança* e ao *adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas*, respectivamente. Assim, compreende-se que a regulação negocial apenas pode se dar de forma mais favorável ao trabalhador, esta sempre permitida.

O inciso XIII traz a possibilidade de prorrogação da jornada em ambientes insalubres, mesmo sem licença prévia das autoridades competentes. Trata-se, talvez, do permissivo do artigo 611-A que mais afronta a Constituição Federal. Conforme Delgado e Delgado, a regra é praticamente vazia de conteúdo normativo. Os autores seguem lembrando que “*a saúde humana não é passível de negociação bilateral ou coletiva, por força da matriz constitucional de 1988, com suas várias regras e princípios de caráter humanístico e social*”<sup>144</sup>. Neste sentido, é flagrante a ofensa, além dos princípios fundamentais da República, ao artigo 7º, XXII, da Constituição, visto que, se é direito do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, prorrogar a sua jornada em ambientes insalubres, sem a análise técnica, científica e objetiva do meio ambiente do trabalho, por intermédio da autoridade administrativa do Ministério do Trabalho, é totalmente desarrazoado e desproporcional. Além disso, como o inciso anterior, a utilização *in pejus* deste permissivo celetista ofende os incisos XVII e XVIII do artigo 611-B.

Convém ressaltar que a Constituição Federal, no inciso XXII do artigo 7º, buscou resguardar a saúde, a higiene e a segurança do trabalhador como um direito coletivo,

<sup>142</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários a Lei 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017, p. 263.

<sup>143</sup> CASSAR, Vólia, Bonfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista: de acordo com a Lei 13.467/2017 e a MP 808/2017**. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 115.

<sup>144</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Op. cit., p. 264.

indivisível, representando a situação de toda a coletividade “*trabalhadores*”<sup>145</sup>, não podendo ser afastado por um específico ente negociante. Portanto, parece claramente inconstitucional o novo permissivo celetista ao permitir ao ente sindical profissional dispor de um direito coletivo, qual seja, a saúde do trabalhador.

O inciso XIV elenca como objeto da negociação coletiva os prêmios concedidos em programas de incentivo. Trata-se de prêmios concedidos, especialmente em grandes empresas, de forma *in natura*, como meio de estimular o desempenho do profissional<sup>146</sup>, que sempre puderam ser previstos em negociação coletiva. Segundo Cassar, a reforma permite a supressão da natureza salarial, não apenas dos prêmios de incentivo, como também dos de adesão a Plano de Demissão Voluntária<sup>147</sup>.

O inciso XV, último do artigo 611-A, traz a participação nos lucros e resultados da empresa como matéria permitida à negociação coletiva. Conforme Delgado e Delgado, a negociação deve amoldar-se à previsão legal contida na Lei nº 10.101/2000. Tal sujeição, para os autores, parte de comando constitucional<sup>148</sup>. Com efeito, o inciso XI do Artigo 7º, da Constituição, ao tratar da participação nos lucros ou resultados, sujeita a matéria à regulação em lei<sup>149</sup>, que teria sido realizada pela Lei nº 10.101/2000. Assim, os instrumentos negociais coletivos não poderiam chocar-se com a regulação legal existente – que concretiza comando constitucional expresso -, mas apenas trazer pontos a ela compatíveis.

Cumprе ressaltar que, não obstante alguns autores acreditem ser taxativo o rol de incisos do artigo 611-A<sup>150</sup>, o legislador expressou, no *caput* do artigo, que os seus incisos trazem, “entre outros”, matérias que têm prevalência sobre a lei. Assim, a negociação coletiva, em tese, poderá praticar amplas flexibilizações – revogações ou supressões<sup>151</sup>, mesmo além das matérias dispostas no artigo.

<sup>145</sup> COUTINHO, Aldacy Rachid. Comentário ao artigo 7º, inciso XXII. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L. (Coords.) **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013, p. 595.

<sup>146</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários a Lei 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017, p. 265.

<sup>147</sup> CASSAR, Vólia, Bonfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista: de acordo com a Lei 13.467/2017 e a MP 808/2017**. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 116.

<sup>148</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Op. cit., p. 266

<sup>149</sup> Artigo 7º, XI, da Constituição Federal: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] “XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, *conforme definido em lei* [...]”. Sem grifos no original.

<sup>150</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Op. cit., p. 265. Nomeadamente, os autores apontam LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Pérciles Rodrigues Marques de. **Reforma trabalhista: entenda ponto por ponto**. São Paulo: LTr, 2017, p. 95.

<sup>151</sup> CASSAR, Vólia, Bonfim; BORGES, Leonardo Dias. Op. cit., p. 116.

### 3.3 NECESSIDADE DE CONTRAPARTIDA PARA A VALIDADE DO NEGÓCIO

Quanto à exigência de contrapartidas recíprocas, marca das transações, aparentemente foi suprimida pelo legislador reformista que dispôs, no artigo 611-A, § 2º, que “(A) *inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico*”. Trata-se, segundo Delgado e Delgado, de “*tese gravemente precarizadora das condições de trabalho das pessoas humanas envolvidas e afrontosa aos princípios e regras constitucionais e internacionais vigorantes no País*”<sup>152</sup>. Mais adiante, no próximo parágrafo, o legislador reformista afirma a única hipótese em que se exige contrapartida: “§ 3º *Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo*”.

Ao afastar a exigência de contrapartidas, o legislador reformista passou a aceitar modalidade de autocomposição antes não abarcada pela negociação coletiva, a renúncia. Conforme Delgado, na renúncia existe o “despojamento unilateral em favor de outrem da vantagem por este almejada”, enquanto na transação há “concessão recíproca efetuada pelas partes”<sup>153</sup>. Não prevalece, para o autor, a negociação coletiva concretizada mediante ato estrito de renúncia, pois ao “processo negocial coletivo falecem poderes de renúncia sobre direitos de terceiros (isto é, despojamento unilateral sem contrapartida do agente adverso)”<sup>154</sup>.

A jurisprudência do TST apontava no sentido de não ser possível a redução de direitos em ato de renúncia sem qualquer contrapartida. Exemplo deste controle exercido pelo Tribunal Superior são os Embargos em Recurso de Revista TST-E-RR-205900-57.2007.5.09.0325, em que o Pleno da Corte decidiu que a natureza salarial das horas *in itinere* não pode ser afastada em acordo coletivo versado apenas em renúncia de direitos, sem qualquer contrapartida<sup>155</sup>. Na ocasião, os Ministros, por maioria, negaram provimento aos embargos de divergência, mantendo decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, que contou com o seguinte trecho:

<sup>152</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários a Lei 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 79.

<sup>153</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 1558.

<sup>154</sup> Ibidem, p. 1598.

<sup>155</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST mantém invalidade de cláusula de acordo coletivo sobre horas de deslocamento**. [S.l.], 27 set. 2016. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/tst-mantem-invalidade-de-clausula-de-acordo-coletivo-sobre-horas-de-deslocamento](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/tst-mantem-invalidade-de-clausula-de-acordo-coletivo-sobre-horas-de-deslocamento)>. Acesso em: 06 mai. 2018.

[...] conforme entendimento majoritário desta Egrégia Turma, somente seria possível a supressão de horas in itinere ou de direito a elas inerentes, na hipótese em que uma vantagem correspondente é concedida, o que não ocorreu na espécie vertente. Observe-se que em se tratando a negociação coletiva de meio através do qual as partes convenientes estabelecem concessões recíprocas, não seria razoável admitir mera renúncia por parte da classe trabalhadora a direitos mínimos que lhes são assegurados por dispositivo de lei.

Assim, percebe-se que o § 2º do artigo 611-A, inovou, indo em sentido contrário à assentada idéia de que a negociação coletiva de trabalho dá-se mediante transação.

Quanto a este ponto, cumpre também trazer à luz uma notícia sobre teoria das nulidades no Direito Civil, de quem o legislador reformista buscou aproximar a CLT.

Existem nulidades relativas, também chamadas de anulabilidades, e nulidades absolutas. As primeiras não podem ser conhecidas de ofício, devendo ser arguidas pela parte prejudicada e reconhecida pela autoridade jurisdicional, respeitado o devido processo. Tratam-se, estas, dos chamados defeitos do negócio jurídico, em que há defeito na formação ou na declaração de vontade, em prejuízo próprio, de terceiro ou da ordem pública<sup>156</sup>, <sup>157</sup>. Por ora, importa ressaltar que, em tese, a ausência de contrapartida poderia caracterizar caso de anulabilidade por defeito do negócio jurídico, ou mesmo configurar ilícito de abuso de direito (artigo 187 do Código Civil), apenas qualificados por juízo competente, que, em vista disso, não pode ser afastado de examinar os diplomas negociais quando se verificar ato estrito de renúncia.

### 3.4 DESCLASSIFICAÇÃO DAS REGRAS SOBRE DURAÇÃO DO TRABALHO E INTERVALOS

O parágrafo único do artigo 611-B da CLT (artigo 611-B, “[...] *Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo*”), ainda que disposto no artigo que limita a negociação coletiva, trata-se de um limite ao limite, ou seja, visa atenuar a regra que o próprio legislador reformista arrolou dentre os objetos ilícitos à negociação coletiva (artigo 611-B, “[...] *XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho [...]*”).

<sup>156</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**. Volume 1: parte geral. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 403.

<sup>157</sup> Ver-se-á as hipóteses de anulabilidade, em face da negociação coletiva de trabalho, mais a frente, em tópico específico do capítulo 3, referente aos limites à negociação coletiva.

Tem, pois, o claro objetivo de abrandar o inciso XVII, a fim de que nele não se incluam as regras de duração do trabalho e intervalos, que havia, no artigo 611-A, incisos I, II e III, elencado como passíveis de negociação coletiva. Para Delgado e Delgado, a interpretação gramatical e literalista do preceito abriria espaço à negligência com a saúde, o bem-estar e a segurança dos indivíduos inseridos no mundo do trabalho, além de comprometer o combate ao desemprego, visto que as empresas se veriam desestimuladas a criar novos postos de trabalho<sup>158</sup>.

Cumprindo ainda trazer que, dentre as diversas discussões que se seguiram para adaptar a prestação jurisdicional à reforma trabalhista, o XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho aprovou a seguinte tese, de autoria de Luiz Antonio Colussi, Juiz do Trabalho na 4ª Região<sup>159</sup>:

**INCONSTITUCIONALIDADE DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 611-B DA CLT**

SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO. NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO: INCONSTITUCIONALIDADE DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 611-B DA CLT. REVELA-SE INCONSTITUCIONAL ESSE DISPOSITIVO DA LEI DA REFORMA TRABALHISTA QUE PERMITE A FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DO INTERVALO INTRAJORNADA, POR OFENSA EXPRESSA À CONSTITUIÇÃO FEDERAL, QUE ASSEGURA A TODOS OS TRABALHADORES UM AMBIENTE LABORAL SADIO, COM JORNADA MÁXIMA E INTERVALOS MÍNIMOS NECESSÁRIOS, QUE PERMITA O DESCANSO E SUA RECUPERAÇÃO FÍSICA, COM A OBSERVÂNCIA DA REDUÇÃO DOS RISCOS INERENTES AO TRABALHO, CONFORME ESTABELECIDO NO ART. 7º, INCISO XXII, VISANDO CONCRETIZAR A CONSTITUIÇÃO, QUE TEM COMO FUNDAMENTOS DA REPÚBLICA A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E OS VALORES SOCIAIS DO TRABALHO, COMO ESTABELECIDO NO ART. 1º, INCISOS III E IV, DA CARTA MAGNA.

É, pois, latente o desconforto de partes da doutrina e da Justiça do Trabalho quanto ao desligamento, realizado pelo legislador reformista, das normas de saúde higiene e segurança do trabalhador daquelas referentes às normas de duração do trabalho e intervalos.

<sup>158</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários a Lei 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 270.

<sup>159</sup> ANAMATRA. Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho. Tese 12 da 3ª Comissão do XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **INCONSTITUCIONALIDADE DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 611-B DA CLT**. Belo Horizonte, 2018. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/conamat/teses-plenaria-final>>. Acesso em: 06 mai. 2018.



### 3.5 A FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA PELA VIA NEGOCIAL

Conforme Garcia, a flexibilização pode ser entendida como forma de amenizar o rigor de certas normas jurídicas sobre o Direito do Trabalho<sup>160</sup>. Em época de crise econômica e alto desemprego, justifica-se a adoção de medidas que flexibilizem determinadas rigidez de preceitos trabalhistas ou a permissão para que os interesses empresariais e as necessidades profissionais harmonizem-se através da criação de normas jurídicas negociadas, mormente pelos entes coletivos através de Acordo Coletivo de Trabalho ou de Convenção Coletiva de Trabalho. No entanto, recorda Cassar, “*flexibilizar pressupõe a manutenção da intervenção estatal nas relações trabalhistas, estabelecendo as condições mínimas de trabalho, sem as quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade*”<sup>161</sup>. Trata-se, portanto, de uma equalização de interesses e necessidades, de forma que possibilite a manutenção da empresa e dos empregos em condição digna.

Mais aguda demonstra-se a desregulamentação, que consiste em supressão de normas jurídicas pertinentes à regulação das relações de trabalho, passando os próprios interessados a estabelecer a regra aplicável<sup>162</sup>. Trata-se, pois, a desregulamentação, de hipótese mais incisiva da atividade negocial, através da autonomia privada dos entes coletivos, que, não obstante o alargamento realizado pela reforma, ainda estaria em choque com o estuário protetivo que ainda se mantém no Direito do Trabalho.

Com a reforma trabalhista, ampliaram-se as possibilidades de flexibilização das normas estatais, trazendo ainda mais centralidade ao papel exercido pelo Direito Coletivo do Trabalho, nele se diluindo o núcleo regulatório integrante das condições mínimas de trabalho, conforme já anteviam Machado e Dorneles, ainda na sistemática anterior à reforma<sup>163</sup>. Assim, também Sússekkind já apresentava a flexibilização, instrumentalizada em convenção ou em acordo coletivo, como uma fenda no princípio da irrenunciabilidade, porém, apenas nos casos facultados pela Constituição e em que se demonstravam contrapartidas em prol do trabalhador<sup>164</sup>.

<sup>160</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 1375.

<sup>161</sup> CASSAR, Vólia, Bonfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**: de acordo com a Lei 13.467/2017 e a MP 808/2017. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 105.

<sup>162</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Op. cit., p. 1375.

<sup>163</sup> OLIVEIRA, Cintia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 389.

<sup>164</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 604-606.

Cassar distingue três formas de flexibilização: a) **necessária**, como aquela utilizada em momento de necessidade de recuperação da saúde da empresa. Trata-se de medida flexibilizadora que visa a manutenção dos empregos e pode, em alguns casos, reduzir direitos mínimos do trabalhador, como o salário. Geralmente tem caráter temporário; b) para **adaptação**, que molda regras legais à realidade da atividade exercida, da empresa ou da localidade. Exemplo de flexibilização para adaptação é a permissão de plantão por 24 horas consecutivas em hospitais e clínicas médicas; c) **abusiva**, quando é praticada para suprimir direitos do trabalhador em prol do aumento do lucro do empresário<sup>165</sup>.

Por isso, cumpre ressaltar que a negociação coletiva trabalhista, não obstante o seu enorme papel, não só no ordenamento jurídico trabalhista, mas também político, no sentido de poder dinamizar as relações e contribuir para aplacar situações de crise, “não se trata de poder absoluto, incontrolável e avassalador<sup>166</sup>”, não podendo se voltar contra as conquistas firmadas na Constituição, nas Convenções Internacionais ratificadas pelo Brasil e pela legislação heterônoma estatal que fixe um patamar mínimo de dignidade ao trabalhador. A negociação coletiva não constituía um *superpoder* dentro do ordenamento antes da reforma trabalhista e, entende-se, não passou a constituir após.

Sob esse prisma deve-se fazer a leitura do § 1º do artigo 611-A da CLT<sup>167</sup>. Ainda que a negociação coletiva seja o instrumento hábil a realizar flexibilização de normas trabalhistas e, em alguns casos, mesmo desregulamentação, não se trata de uma concessão absoluta à sociedade civil. Dizem Delgado e Delgado que, ao remeter o exame, pela Justiça do Trabalho, das convenções e dos acordos coletivos ao disposto no novo § 3º do artigo 8º, da CLT<sup>168</sup>, entende-se que a Justiça do Trabalho “deve compreender o papel regulador complementar à ordem jurídica heterônoma estatal que é cumprido pela negociação coletiva, respeitando, de maneira geral, os seus dispositivos celebrados<sup>169</sup>”. No entanto, tal respeito não significa

<sup>165</sup> CASSAR, Vólia, Bonfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**: de acordo com a Lei 13.467/2017 e a MP 808/2017. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 106-107.

<sup>166</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 1499.

<sup>167</sup> Artigo 611-A, § 1º, da CLT: “Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: [...] “§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.”

<sup>168</sup> Artigo 8º, § 3º, da CLT: “Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. [...] § 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva”.

<sup>169</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários a Lei 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 278.

furtar-se de exercer o seu papel constitucional, sufragando agressões ao patamar civilizatório mínimo fixado pela Constituição Federal, pelas normas internacionais imperativas sobre direitos humanos e pelas normas estatais de proteção às condições de trabalho.

### 3.6 CONTROLE JURISDICIONAL DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O § 1º do artigo 611-A da CLT limita o exame dos acordos e convenções coletivas, remetendo ao novo § 3º do artigo 8º, também da CLT. Trata-se de uma tentativa de limitar o acesso à Justiça daqueles que se sentirem atingidos por cláusula contratual que, ainda que materialmente defeituosa, respeite os requisitos de validade do negócio jurídico. Conforme Leite, trata-se de disposição inconstitucional, por criar obstáculos interpretativos aos magistrados do trabalho, além de dificuldades para o trabalhador exercer o direito fundamental de acesso à Justiça do Trabalho<sup>170</sup>.

No mesmo sentido, Martins lembra que o juiz deve dar à lei interpretação, observando a realidade e a dinâmica do cotidiano, não podendo ser “mero aplicador de textos, a exercer como autômato a subsunção da norma ao fato<sup>171</sup>”. Por isso a disposição do artigo 5º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, que determina que “*na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum*”.

Portanto, acredita-se, no mesmo sentido de Delgado e Delgado, que o § 3º do artigo 8º (e, por conseguinte, o § 1º do artigo 611-A) deve ser objeto de uma “interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica, sob pena de chegar a resultados interpretativos absurdos<sup>172</sup>”. Como dito no item anterior, o papel da Justiça do Trabalho é o de interpretar as negociações coletiva compreendendo o seu papel regulador, no entanto, interpretando-as quando a si forem apresentadas.

Quanto ao ponto, entende-se que se mantém o controle jurisdicional na forma trabalhada, anteriormente à reforma trabalhista, por Araújo e Coimbra<sup>173</sup>:

Embora não tenham nenhum controle prévio de "legalidade" ou "constitucionalidade", nada impede que os interessados questionem, de forma posterior, a aplicação de alguma norma coletiva. No momento em que passam a integrar o ordenamento jurídico, as fontes autônomas estão sujeitas à estrutura

<sup>170</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 196.

<sup>171</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 34. ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 82.

<sup>172</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários a Lei 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017, p. 306.

<sup>173</sup> ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. **Direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014, p. 99.

escalonada das normas jurídicas e ao princípio da vinculação positiva, segundo o qual o ordenamento jurídico é um bloco e a aplicação da norma hierarquicamente inferior depende de estar de acordo com o pressuposto de validade da norma hierarquicamente superior. Portanto, tais normas estão sujeitas a juízos de "legalidade", "constituição" e "validade".

Veja-se que, desde a Emenda Constitucional 45, de 2004, a propositura de dissídio coletivo possui como pressuposto o comum acordo entre as partes (ou caso de greve). Tal filtro restringiu o poder normativo da Justiça do Trabalho, fortalecendo a negociação coletiva e respeitando a autonomia privada das partes negociantes<sup>174</sup>. No entanto, entende-se que, uma vez preenchido o pressuposto para a sua propositura, o Tribunal Regional do Trabalho competente tem liberdade interpretativa para analisar as cláusulas do diploma negociado que, não obstante a sua funcionalidade de compor interesses, acabou por gerar conflito.

Ademais, anotam Molinaro e Correa, que em consonância com o § 2º do artigo 114, da Constituição Federal<sup>175</sup>, a atuação do Judiciário do Trabalho tem por limites a fundamentalidade dos direitos atribuídos pelo artigo 7º, bem como a irrenunciabilidade das normas de proteção do trabalho, consagrando-se, desta forma, no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, o princípio da proibição da regressividade<sup>176</sup>.

A mesma liberdade interpretativa (e dever de interpretar conforme a Constituição, os regramentos internacionais internalizados e a legislação estatal impositiva) se apresenta ao juiz de Vara do Trabalho que, ao receber reclamatória, em ação individual, poderá adentrar em exame ao contrato de trabalho, incluído as cláusulas que a ele se aderiram após acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, realizando, naturalmente exame individual da cláusula aderente.

Visto, em linhas gerais, os novos objetos que a “CLT *reformada*” apresenta, em *numerus apertus*, como disponíveis à negociação coletiva, percebe-se incessante esforço no sentido de afastar o poder público da negociação coletiva, seja alijando o controle jurisdicional, seja derogando legislação heterônoma. No entanto, defendeu-se que o poder negocial não constitui um *superpoder*, sendo limitado por balizas, não apenas celetistas, mas

<sup>174</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 139-140.

<sup>175</sup> Artigo 114, § 2º, da Constituição Federal: “Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: “[...] § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente” (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004).

<sup>176</sup> MOLINARO, Carlos Alberto; CORREA, Teresinha M. D. S. Comentário aos artigos 114 a 117. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L. (Coords.) **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013, p 1495-1496.

principalmente constantes na tríade protetiva (Constituição, normas internacionais de Direitos Humanos e legislação heterônoma estatal). Cumpre agora analisar estes limites.

## 4 LIMITES À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Neste capítulo, serão tratados os direitos indisponíveis à negociação coletiva, seja por vedação constitucional, seja por vedação infraconstitucional, bem como a baliza dada pelos direitos fundamentais, no sentido de garantir um rol mínimo civilizatório de direitos aos trabalhadores. Mais adiante serão tratados os temas atinentes ao controle de validade dos negócios jurídicos, com as hipóteses de ilicitude do objeto por abuso de direito e de nulidade relativa por vício no consentimento. Por fim, ver-se-á o limite dos diplomas quanto ao seu termo final de vigência, bem como as discussões recentemente levantadas acerca da sua ultratividade e a limitação imposta pelo legislador reformista.

### 4.1 DIREITOS INDISPONÍVEIS

Conforme Pereira, o respeito pela pessoa humana polariza as tendências jurídicas do nosso tempo<sup>177</sup>. A fim de garantir a dignidade da pessoa humana, garantiu-se, no ordenamento jurídico, o respeito a direitos próprios da personalidade de todo o ser humano, direitos estes que admitem “a existência de um ideal de justiça, sobreposto à expressão caprichosa de um legislador eventual<sup>178</sup>”.

Ainda utilizando-se de fonte civilista, o artigo 11 do Código Civil elencou os direitos da personalidade como, *com exceção dos casos previstos em lei, intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária*. Tratam-se, pois, de direitos indisponíveis, dentre outros, o direito à vida, à liberdade, ao nome, ao próprio corpo, à imagem e à honra<sup>179</sup>.

Conforme se viu, no Direito Trabalho, as parcelas sob o véu da indisponibilidade acrescem-se e, fruto da incidência do princípio da adequação setorial negociada, na seara coletiva, divide-se em relativamente indisponíveis e absolutamente indisponíveis, com a finalidade de proteger direitos conquistados pelos trabalhadores na dialética histórica.

As parcelas cuja indisponibilidade se dá de forma apenas relativa são aquelas que, estando o trabalhador representado por ente coletivo, dão-se à transação em negociação coletiva, desde que cumprindo alguns requisitos e desde que mantido o mínimo civilizatório à

<sup>177</sup> PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil**. Atual. Maria Celina Bodin de Moraes. 29. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2016, p. 183.

<sup>178</sup> Ibidem, p. 200.

<sup>179</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro** - volume 1: parte geral. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 186.

dignidade do trabalhador. Seriam as parcelas de disponibilidade relativa aquelas que, dentre outras, o legislador reformista dispôs nos incisos do artigo 611-A da CLT, com as devidas ressalvas vistas no capítulo anterior.

Já as parcelas de indisponibilidade absoluta são caracterizadas por representarem um padrão civilizatório geral mínimo, firmado pela sociedade política em um dado momento histórico<sup>180</sup>. Visam, estas normas cogentes, a além de garantir a personalidade do trabalhador, bem como a sua saúde e segurança, proteger o *direito fundamental ao trabalho digno*. Nestas, independentemente da amplitude da manifestação de vontade das partes é proibida qualquer transação de direitos<sup>181</sup>. Na sistemática negocial pós-reforma essas parcelas seriam aquelas dispostas nos incisos do artigo 611-B da CLT, além de outras garantidas na Constituição, em convenções internacionais e na legislação heterônoma esparsa. Sobre elas paira uma proteção rígida, visto que violados os direitos absolutamente indisponíveis ocorre uma ofensa a toda a coletividade que a norma visa proteger.

#### 4.2 DIREITOS CLASSIFICADOS COMO INDISPONÍVEIS PELO LEGISLADOR REFORMISTA – O ARTIGO 611-B DA CLT

O legislador, no *caput* do artigo 611-B, classificou como *ilícitos*, para fins transacionais, os objetos dispostos em seus incisos, que constituiriam, como visto, aquelas parcelas de indisponibilidade absoluta. Quer dizer que os direitos mencionados no artigo não podem ser suprimidos nem reduzidos por meio de negociação coletiva, sob pena de o seu objeto ser considerado ilícito e, em razão disso, ser nulo o diploma que instrumentaliza a negociação<sup>182</sup>.

Tal efeito decorre do artigo 166, inciso II, do Código Civil<sup>183</sup>, segundo o qual é nulo o negócio jurídico quando for ilícito, impossível ou indeterminado o seu objeto.

Conforme Delgado e Delgado, o artigo 611-B, em seus incisos, projeta o princípio da adequação setorial negociada “ao estabelecer limites jurídicos objetivos à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista, proibindo a supressão ou a redução dos direitos trabalhistas

<sup>180</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 232.

<sup>181</sup> DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006, p. 213.

<sup>182</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 1400.

<sup>183</sup> Artigo 166, II, do Código Civil: “Art. 166. É nulo o negócio jurídico quando: [...]II - for ilícito, impossível ou indeterminável o seu objeto; [...]”. BRASIL. **Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/110406.htm)>. Acesso em: 22 jun. 2018.

de indisponibilidade absoluta ali elencados”<sup>184</sup>. Assim, não obstante tenha alargado o elenco de parcelas de indisponibilidade relativa, a reforma trabalhista não buscou eliminar a distinção entre direitos de disponibilidade absoluta e direitos de disponibilidade relativa.

Como visto, além de exemplificar os direitos disponíveis à negociação, que, sufragados por ela, têm prevalência sobre a lei (artigo 611-A da CLT), também apresentou, de forma *sedizente* taxativa, aqueles direitos que não podem ser objeto de negociação, dispostos nos trinta incisos do artigo 611-B da CLT. São eles (todos incluídos pela Lei nº 13.467, de 2017):

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); IV - salário mínimo; V - valor nominal do décimo terceiro salário; VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; VIII - salário-família; IX - repouso semanal remunerado; X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; XI - número de dias de férias devidas ao empregado; XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; XIX - aposentadoria; XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

<sup>184</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil:** com os comentários a Lei 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 269.



Trata-se de uma lista que, com a ideia de ser exaustiva, acaba por repetir, em vários dos incisos, o rol de direitos mínimos garantidos no artigo 7º da Constituição Federal. Não obstante a pretensão do legislador em lançar um rol exaustivo, *numerus clausus*, conforme Delgado e Delgado, outros temas são excluídos, peremptoriamente, da negociação coletiva de trabalho, por força do conjunto geral da ordem jurídica brasileira, ou mesmo por força de alguns de seus preceitos normativos específicos<sup>185</sup>. No mesmo sentido, CASSAR entende que, apesar da expressão “exclusivamente”, a lista apontada no artigo 611-B da CLT não é exaustiva, pois não incluiu alguns direitos, princípios e valores constitucionais<sup>186</sup>.

Assim, a norma contida nos incisos do artigo 611-B não é taxativa, mas sim restritiva<sup>187</sup>, devendo prevalecer a interpretação sistemática do ordenamento jurídico, em consonância com as normas constitucionais. Desse modo, salienta Garcia, “*se outros direitos imperativos, assegurados em normas de ordem pública, forem objeto de redução ou supressão através dos diplomas coletivos, em desacordo com os preceitos constitucionais e de Direito Internacional, a invalidade deve ser reconhecida*”<sup>188</sup>.

#### 4.2.1 Outros direitos indisponíveis à negociação coletiva

Entendido que o rol do artigo 611-B da CLT não esgota todos os direitos indisponíveis à negociação coletiva, cumpre neste momento trazer outras parcelas que, por sua natureza, constituem aquilo que Delgado considera parte do patamar civilizatório mínimo dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: as constitucionais, as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro e as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao trabalhador<sup>189</sup>.

Ressalta-se que, mesmo após a reforma, o artigo 9º da CLT<sup>190</sup> mantém-se intacto, ainda constando como guia interpretativo que obsta aplicação plena das expressões “entre outros”, do caput do artigo 611-A, e “exclusivamente”, do caput do artigo 611-B, da CLT. Com efeito, o artigo 9º verifica-se como dispositivo-chave, que traduz verdadeira cláusula

<sup>185</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários a Lei 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 266-267.

<sup>186</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Método, 2018, p. 1226.

<sup>187</sup> Ibidem, p. 1234.

<sup>188</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 1401.

<sup>189</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 1499.

<sup>190</sup> Artigo 9º da CLT: “Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

geral de proteção e promoção de melhoria<sup>191</sup>, possibilitando limites à atuação negocial quando confrontar preceitos celetistas.

#### 4.3 OS DIREITOS SOCIAIS FUNDAMENTAIS COMO LIMITE À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Conforme Silva, “[...] os direitos sociais, como dimensão dos direitos fundamentais do homem, são prestações positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos [...]”<sup>192</sup>.

Neste ponto, a fim de proteger os direitos sociais fundamentais dos trabalhadores, destaca-se a tríade heterônoma garantista do mínimo civilizatório para a dignidade do trabalhador, composta pelas normas constitucionais, infraconstitucionais e internacionais internalizadas em nosso ordenamento jurídico. Nesse sentido leciona Delgado:

Esse patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: as normas constitucionais em geral (respeitadas, é claro, as ressalvas parciais expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro (referidas pelo art. 5º, §§ 2º e 3º, CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania econômica e social ao indivíduo que labora (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, em síntese, todos os dispositivos que contenham imperatividade em sua incidência no âmbito do contrato de trabalho).<sup>193</sup>

A Constituição Federal de 1988 agrupou seis classes de direitos sociais, dentre os quais estão os direitos sociais relativos ao trabalhador, que ora nos interessa. O constituinte dispôs um estuário mínimo de dignidade, inderrogável por qualquer outra espécie normativa, seja heterônoma estatal, ou proveniente da autonomia coletiva, excetuando-se apenas nos casos expressos na própria norma.

Os direitos fundamentais dos trabalhadores formam, na Constituição, duas ordens: a dos direitos dos trabalhadores em suas relações individuais de trabalho (constantes no artigo

<sup>191</sup> DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **A reforma trabalhista e o princípio da autodeterminação das vontades coletivas**. No prelo.

<sup>192</sup> SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 40. ed. São Paulo: Malheiros, 2017, p. 288.

<sup>193</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 1669.

7º da Constituição Federal) e a dos direitos coletivos dos trabalhadores (dispostos nos artigos 9º a 11 da Constituição)<sup>194</sup>. Enquanto os direitos coletivos são premissas da realização de negociação coletiva, visto regularem a organização sindical (e o direito de greve), os primeiros aparecem como limites às próprias negociações.

Ao referir direitos fundamentais dos trabalhadores em suas relações individuais, o artigo 7º apresenta um rol que, salvo as exceções por si próprio expressas, não podem ser derogadas da condição social do trabalhador.

Assim está redigido o artigo 7º da Constituição Federal:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - fundo de garantia do tempo de serviço; IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei; XII - salário-família para os seus dependentes; XIII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; XIV - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; XVI - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; XVII - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; XVIII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XIX - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; XX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei; XXI - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XXII - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XXIII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; XXIV - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei; XXV - aposentadoria; XXVI - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; XXVII - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; XXVIII - proteção em face da automação, na forma da lei; XXIX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; XXX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de

<sup>194</sup> SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 40. ed. São Paulo: Malheiros, 2017, p. 290.

dois anos após a extinção do contrato de trabalho; a) (Revogada). b) (Revogada). XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso. Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.

Trata-se de extensa lista, que não se esgota em si, conforme o *caput* do artigo, “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, *além de outros que visem à melhoria de sua condição social*”. Portanto, outros direitos que visem assegurar um patamar digno do trabalhador, melhorando a sua condição social, somam-se ao estuário protetivo, enquanto direitos fundamentais.

Silva subdivide esse grupo de direitos constitucionais em sete blocos<sup>195</sup>: *direito ao trabalho e garantia do emprego, direitos sobre condições de trabalho, direitos relativos ao salário, direitos relativos ao repouso e à inatividade do trabalhador, direitos relativos à proteção do trabalhador, direitos relativos aos dependentes do trabalhador e direito à participação nos lucros da empresa*.

Assim, tem-se que, sendo a Constituição o lugar onde estão as normas de estruturação política do Estado e também onde se situam os direitos fundamentais, ela age como limitadora dos poderes públicos e também econômicos, evitando que agigantem-se diante dos cidadãos<sup>196</sup>. Igualmente, o *caput* do artigo 7º da Constituição mantém o princípio da proteção do trabalhador, afirmando-se como um conjunto mínimo e aberto, que se alarga apenas em vista da ampliação de direitos.

Desse modo, apresenta-se também a Constituição como um limitador das hipóteses de reforma *in pejus* de direito, que, excepcionais, se admitiriam apenas quando revelar

<sup>195</sup> SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 40. ed. São Paulo: Malheiros, 2017, p. 292 e ss.

<sup>196</sup> ARAUJO, Joline. As fronteiras da negociação coletiva. In STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. (coord). **Reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018, p. 194.

vantagens efetivas e reais ao trabalhador<sup>197</sup>. Cassar e Borges recordam que, além dos limites impostos pelo artigo 611-B da CLT (que em muito repete as balizas constitucionais do artigo 7º), as normas coletivas não poderão violar, por exemplo, direitos de personalidade e liberdade, garantidos na Constituição, e que, também por garantia constitucional, a norma coletiva não poderá afrontar a dignidade, a intimidade, a privacidade e a honra do trabalhador<sup>198</sup>. Os autores exemplificam com a impossibilidade de normas coletivas que determinem o uso de uniforme indecente, permitam monitoramento de banheiros ou excluam a responsabilidade extrapatrimonial decorrente da violação de algum bem imaterial contido no artigo 5º, X, da Constituição Federal<sup>199,200</sup>.

Outra limitação que se impõe sobre a negociação coletiva são as normas de direito internacional ratificadas, que passam a integrar o ordenamento jurídico interno. Leciona BARROS, que a internacionalização é uma característica essencial do ordenamento jurídico trabalhista<sup>201</sup>, sendo, conforme a autora, de ordem humanitária e econômica, “ligadas a evitar ou dissuadir as práticas de competição internacional, que impliquem redução dos patamares mínimos de condições do trabalho”<sup>202</sup>. Visam, portanto, garantir um mínimo existencial aos trabalhadores, impedindo a redução destas garantias, sob argumento de diminuição dos custos empresariais para maior concorrência no mercado internacional<sup>203</sup>.

Essas normas internacionais provêm, essencialmente, dos tratados e convenções da Organização Internacional do Trabalho. Há, ainda, as declarações internacionais e as recomendações internacionais, que possuem caráter de recomendação e persuasão, mas não têm natureza normativa.

Os tratados são acordos de vontade entre dois ou mais sujeitos do direito internacional, com vista a produzir efeitos jurídicos<sup>204</sup>, com natureza obrigacional, normativa e programática<sup>205</sup>, e possuindo a sua abrangência dada pela Convenção de Viena. Distinguem-

<sup>197</sup> ARAUJO, Joline. As fronteiras da negociação coletiva. In: STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. (coord). **Reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018, p. 194.

<sup>198</sup> CASSAR, Vólia, Bonfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**: de acordo com a Lei 13.467/2017 e a MP 808/2017. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 117.

<sup>199</sup> Ibidem, p. 117.

<sup>200</sup> Artigo 5º, X, da Constituição Federal: “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; [...]”.

<sup>201</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 89.

<sup>202</sup> Ibidem, p. 90.

<sup>203</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. Op. cit., p. 75.

<sup>204</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit., p. 91.

<sup>205</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 163.

se os tratados em abertos ou fechados, conforme, respectivamente, permitam ou não a adesão de outros sujeitos. Ainda, conforme Barros, “[...] outra distinção compreende os tratados-contratos, que são negócios jurídicos reguladores de assuntos concretos, e os tratados-leis, que admitem número ilimitado de partes e estabelecem normas de conduta gerais e abstratas”<sup>206</sup>.

As convenções são modalidade de tratados-leis, não são subscritas pelos representantes dos países, mas autenticadas pelo presidente da Conferência e, depois de aprovadas por dois terços dos representantes, estendem-se aos Estados-Membros. Conforme Barros, no Direito Internacional do Trabalho predominam as convenções abertas e abstratas, com vista a tornar uniforme a norma protetora<sup>207</sup>. A autora elenca como temas que sofreram forte influência das Convenções da OIT, o trabalho da mulher, do menor, dos descansos e do salário e dos direitos sindicais<sup>208</sup>.

Há de se ressaltar, como lembra Delgado, que o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE 466.343, do RE 349.703 e do HC 87.585, em 2008, fixou o patamar *supralegal* (acima das leis ordinárias e complementares) das convenções e tratados internacionais referentes a direitos humanos<sup>209</sup>, que, assim, impõem-se de modo inderrogável por fontes normativas hierarquicamente inferiores.

Assim, tem-se como outro limite imposto, a partir de direitos fundamentais, à negociação coletiva: ela não pode dispor daqueles direitos mínimos civilizatórios, de caráter humanitário, provenientes de convenções e tratados internacionais. Aqui, destacam-se as convenções fundamentais da OIT: nº 29 e nº 105, que dispõem sobre a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório em todas as suas formas; nº 98, que promove a negociação coletiva e estipula proteção contra atos que reduzam a liberdade sindical; nº 100, que preconiza a igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor; nº 111, que visa eliminar todas as discriminações em matéria de emprego, formação profissional e condições de trabalho; nº 138, que estipula idade mínima de trabalho, a fim de abolir o trabalho infantil; e nº 182, para a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil<sup>210</sup>.

Por fim, na inicialmente referida tríade protetiva aos direitos do trabalhador, resta o ponto mais nebuloso após a reforma trabalhista: as normas heterônomas estatais consubstanciadas em leis ordinárias. Conforme visto, o legislador reformista ampliou as

<sup>206</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 91.

<sup>207</sup> Ibidem, p. 92.

<sup>208</sup> Ibidem, p. 92.

<sup>209</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 164.

<sup>210</sup> INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION. **Normas**. [S.l.], 04 fev. 2004. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/rules/organiza.htm>>. Acesso em: 10 jun. 2018.

parcelas de indisponibilidade relativa (que se dão à negociação coletiva), bem como expressamente consignou no *caput* do artigo 611-A da CLT a prevalência dos diplomas normativos coletivos sobre a lei quando dispuser sobre elas.

Tratando-se de mudança significativa e extremamente recente, não há consistentes prognósticos, neste momento, quanto aos rumos que tomará a jurisprudência em sua interpretação. Neste sentido traz Delgado:

No cotejo entre parcelas e temas inseridos na órbita da negociação coletiva trabalhista, em contraponto com as parcelas e temas excluídos dessa órbita, percebe-se que - perfilada uma interpretação meramente literalista dos novos textos legais analisados - houve um crescimento enorme das parcelas e temas de indisponibilidade relativa. Naturalmente que a doutrina científica e a jurisprudência consistente haverão de cotejar os objetivos precarizadores dos preceitos examinados, onde couber, com o conjunto dos princípios e regras do próprio Direito do Trabalho, a par do conjunto de princípios e regras da Constituição da República, além dos princípios e regras advindos dos Tratados e Convenções Internacionais sobre Direitos Humanos Econômicos, Sociais e Culturais, inclusive trabalhistas, no sentido de ajustar, pelo processo interpretativo e/ou pelo processo hierárquico, a natureza e o sentido regressivos do diploma legal novo à matriz civilizatória da Constituição de 1988, das normas internacionais de Direitos Humanos vigentes no Brasil, além do próprio conjunto geral do Direito do Trabalho<sup>211</sup>.

Além destes direito, que dada a sua importância de ordem pública em garantir o mínimo civilizatório à dignidade do trabalhador, são indisponíveis à negociação coletiva, outros limites se impõem. Como se verá a seguir, tratam-se de balizas próprias do ordenamento jurídico em um Estado Democrático de Direito, caso da boa-fé, ou impostas pelo próprio legislador, como os requisitos de validade do negócio jurídico coletivo trabalhista e o limite temporal da vigência dos diplomas normativos negociados.

#### 4.4 A BOA-FÉ COMO LIMITE À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Enquanto negócio jurídico, a negociação coletiva de trabalho possui como uma de suas premissas de formação a boa-fé dos negociantes, sendo, conforme o artigo 187 do Código Civil uma baliza da licitude do objeto<sup>212</sup>, que é, por sua vez, requisito de validade de um negócio jurídico, como traz o artigo 104 do Código Civil<sup>213</sup>.

<sup>211</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 1682.

<sup>212</sup> Artigo 187 do Código Civil: “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, **pela boa-fé** ou pelos bons costumes”. (Sem grifo no original).

<sup>213</sup> Artigo 104 do Código Civil: “A validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - **objeto lícito**, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei”. (Sem grifo no original).

Assim apresentou-se a boa-fé no primeiro capítulo deste trabalho, como instrumento formador da negociação coletiva. No entanto, também na vigência e na execução de uma norma coletiva a boa-fé repercute na equalização dos papéis do instrumento coletivo, “como mandamento de consideração dos interesses do contrafigurante em uma relação obrigacional e, ao mesmo tempo, como dever de zelo aos legítimos interesses das respectivas bases de representação”<sup>214</sup>. É a partir desta perspectiva, posterior à celebração da negociação coletiva, que se busca, neste tópico, trazer o papel limitante da boa-fé.

Passa-se agora a analisar alguns dos deveres instrumentais identificados por Oliveira e Dorneles, a fim de que se verifique a condução de boa-fé dos negociantes coletivos após a celebração dos diplomas negociais, levando-se em conta a sua dupla concepção, de respeito aos interesses da contraparte e de defesa aos anseios da categoria representada pelo ente coletivo negociante, ressaltando-se que sua efetiva delimitação só se aperfeiçoa *in concreto*<sup>215</sup>.

#### 4.4.1 Dever anexo de publicização e esclarecimentos

A fim de efetivar o cumprimento dos termos da celebração coletiva é dever dos entes negociantes publicizar os termos do diploma coletivo negociado. Quanto mais conhecidos forem os termos do instrumento coletivo, maiores as chances de sua efetivação, diminuindo, consequentemente as chances de descumprimento, cumprimentos equivocados e de novos conflitos<sup>216</sup>.

Tal é a intenção do artigo 614, § 2º, da CLT, ao determinar aos sindicatos convenientes que afixem cópias dos instrumentos nas sedes dos sindicatos e nas empresas compreendidas no campo de aplicação das normas coletivas<sup>217</sup>. Quanto ao ponto, tem-se que, com o desenvolvimento tecnológico, por óbvio que se aprimoraram as formas de publicização das normas coletivas, mas mantém-se a intenção da do artigo celetista de efetivar o conhecimento das normas negociadas por aqueles que por elas serão abrangidos.

<sup>214</sup> OLIVEIRA, Cintia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 449-450.

<sup>215</sup> Ibidem, p. 450.

<sup>216</sup> Ibidem, p. 450.

<sup>217</sup> Artigo 614, § 2º, da CLT: “Art. 614. Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acôrdo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos. [...] § 2º Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixados de modo visível, pelos Sindicatos convenientes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo”.



Oliveira e Dorneles entendem que as obrigações sindicais vão além da mera afixação de cópias do instrumento normativo, ou seja, da sua publicização, impondo também um dever de esclarecimento, dirimindo quaisquer dúvidas quanto às normas coletivas negociadas. Tal obrigação provém de sua condição sindical, de representante coletivo de interesses individuais, impondo-se como elemento de um “ambiente de confiança e lealdade entre todos os sujeitos envolvidos no espaço laboral (empregadores, trabalhadores e respectivos sindicatos)”<sup>218</sup>.

#### 4.4.2 Dever anexo de influência

Trata-se de dever ligado à capacidade do sindicato de influenciar a sua base representativa para que os instrumentos normativos negociados sejam fielmente cumpridos. Decorre do poder do ente sindical, através de sua legitimidade e prestígio junto aos representados, para potencializar o cumprimento dos pactos firmados<sup>219</sup>.

Oliveira e Dorneles ressaltam que no modelo de unicidade sindical adotado pelo Brasil desde a década de 1930, a representatividade dos sindicatos é, ao menos preliminarmente, formal, não decorrendo de sua organicidade na base sindical, mas do reconhecimento como sindicato único da categoria, reconhecido pelo Ministério do Trabalho<sup>220</sup>. Tal questão pode tornar-se um problema diante da natureza de representação dos sindicatos, que, em negociações coletivas representa não apenas os seus filiados, mas todos os empregados, no caso de sindicatos profissionais, de determinada base territorial.

Conforme Oliveira e Dorneles, a fim de se obter legitimidade, que potencialize o dever de influência os sindicatos devem se tornar mais atuantes, tomando suas ações com base nos anseios da categoria representada. Também, os autores ressaltam, há a necessidade de os indivíduos representantes, que participam do processo negocial, tenham alcançado a posição através de processo democrático de escolha, previstos em estatuto e com respaldo da base. Por fim, o conjunto de direitos, objeto da negociação, deve traduzir reais anseios da base, observando a boa-fé negocial<sup>221</sup>.

---

<sup>218</sup> OLIVEIRA, Cintia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 450.

<sup>219</sup> Ibidem, p. 451.

<sup>220</sup> Ibidem, p. 451.

<sup>221</sup> Ibidem, p. 452.

#### 4.4.3 Dever anexo de análise permanente

Durante a execução de uma norma coletiva negociada, cumpre aos entes sindicais uma permanente análise sobre a sua eficácia instrumental<sup>222</sup>. Trata-se de uma concepção contemporânea do Direito Coletivo do Trabalho, em que o processo negocial não se esgota no sucesso da negociação, com a realização do instrumento normativo coletivo, mas renova-se em sua execução, para que esta ocorra cumprindo os objetivos das normas pactuadas.

Conforme Oliveira e Dorneles, o dever de análise permanente busca, através de instrumentos legais e jurisprudenciais (aqui são exemplos as garantias sindicais fixadas nos Precedentes Normativos 83<sup>223</sup>, 91<sup>224</sup> e 104<sup>225</sup>, do TST), implementar um fluxo constante de informações entre a administração sindical e a base representada, a fim de elaborar pautas reivindicatórias futuras<sup>226</sup>.

#### 4.4.4 Dever anexo de observância e cumprimento

Trata-se de dever essencialmente incidente sobre as cláusulas obrigacionais, que vinculam os próprios sujeitos negociantes. Desse modo, conforme Oliveira e Dorneles, “fere os ditames da boa-fé a entidade que desrespeita uma cláusula a que voluntariamente se obrigou”<sup>227</sup> em um instrumento normativo coletivo. Os autores exemplificam o descumprimento ao dever anexo de observância e cumprimento com a entidade que, não obstante tenha negociado cláusula de arbitragem para a solução de conflitos quanto a

<sup>222</sup> OLIVEIRA, Cintia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 453.

<sup>223</sup> Precedente Normativo nº 83: “Dirigentes sindicais. Frequência livre (positivo). Assegura-se a frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas”. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Precedentes Normativos**. Precedente Normativo nº 83, RA 37/1992, DJ: 08/09/1992. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN\\_com\\_indice/PN\\_completo.html#Tema\\_PN83](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN_com_indice/PN_completo.html#Tema_PN83)>. Acesso em: 22 jun. 2018.

<sup>224</sup> Precedente Normativo nº 91: “ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA (positivo). Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva”. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Precedentes Normativos**. Precedente Normativo nº 91. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN\\_com\\_indice/PN\\_completo.html#Tema\\_PN83](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN_com_indice/PN_completo.html#Tema_PN83)>. Acesso em: 22 jun. 2018.

<sup>225</sup> Precedente Normativo nº 104: “QUADRO DE AVISOS (positivo). Defere-se a afixação, na empresa, de quadro de avisos do sindicato, para comunicados de interesse dos empregados, vedados os de conteúdo político-partidário ou ofensivo”. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Precedentes Normativos**. Precedente Normativo nº 104. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN\\_com\\_indice/PN\\_completo.html#Tema\\_PN83](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN_com_indice/PN_completo.html#Tema_PN83)>. Acesso em: 22 jun. 2018.

<sup>226</sup> OLIVEIRA, Cintia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. Op. cit., p. 454.

<sup>227</sup> Ibidem, p. 455.

determinado instrumento negociado, se vale de outro meio como primeira medida de composição.

#### 4.4.5 Dever anexo de paz

Trata-se de dever essencialmente voltado aos entes sindicais negociantes, tratando-se de cláusula obrigacional implícita<sup>228</sup>, que busca neutralizar, no período de execução do instrumento coletivo negociado, as lutas e pressões exercidas pelos, mantendo a paz social alcançada. Oliveira e Dorneles entendem que se incluem sob o manto do dever de paz as parcelas que estiveram presentes no processo negocial, ainda que, ao seu final, não tenham constado no respectivo diploma normativo negociado<sup>229</sup>.

Sendo a boa-fé um componente da formação do negócio jurídico coletivo realizado, tem-se que os temas debatidos no decorrer do processo negocial compuseram conflitos superados, pela via da transação, quando se concretizou o instrumento. Com isso, conforme Oliveira e Dorneles, “a luta por eventuais pleitos não albergados neste jogo de concessões recíprocas deve, conforme o caso, hibernar, ao menos, até o ensejo do próximo momento negocial”<sup>230</sup>, sob pena de perder-se a própria função de pacificação social da negociação coletiva.

Quanto à extensão do dever anexo de paz, Oliveira e Dorneles ressalvam a aplicação da máxima do *rebus sic standibus*, de modo que alterações sociais e econômicas, não previstas quando da celebração do diploma negocial, que prejudiquem as condições estabelecidas, autorizam a excepcionar o dever de paz, justificando a adoção de meios de pressão como, v.g., a greve<sup>231</sup>.

Por ser dever relacionado às cláusulas obrigacionais do diploma coletivo negociado, volta-se aos sindicatos, de modo que, na eventualidade de obreiros beneficiados em tema já regrado pelo instrumento, caberia ao sindicato, usando do dever anexo de influência, atenuar o conflito<sup>232</sup>, daí dizer-se que são deveres anexos complementares, o de paz e o de influência.

<sup>228</sup> OLIVEIRA, Cintia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 458.

<sup>229</sup> Ibidem, p. 456.

<sup>230</sup> Ibidem, p. 456.

<sup>231</sup> Ibidem, p. 457.

<sup>232</sup> Ibidem, p. 458.

Conforme ressalta Dorneles, trata-se de uma listagem meramente sugestiva, a ser aperfeiçoada pelas potencialidades que o princípio da boa-fé proporciona<sup>233</sup>, configurando verdadeira baliza ao poder negocial e ao próprio instrumento coletivo negociado.

#### 4.5 INSERÇÃO CIVILISTA NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Conforme referido, o legislador reformista buscou aproximar os institutos do Direito do Trabalho dos de Direito Civil, fortalecendo traços privatísticos naquele. Marca dessa resignificação do Direito do Trabalho é, como ressalta Dorneles<sup>234</sup>, a mudança no artigo 8º da CLT, de sua redação original<sup>235</sup> para a versão “reformada”<sup>236</sup>. Do parágrafo único original (que foi recomposto como parágrafo primeiro), foi retirado o trecho que vinculava o uso subsidiário do direito comum à sua compatibilidade com os princípios fundamentais do Direito do Trabalho.

No sentido já apontado por Delgado e Delgado<sup>237</sup>, acredita-se que as novas normas contidas no artigo 8º pelo legislador reformista, lidas de forma literal, não passam pelo filtro constitucional, quando da sua interpretação. Inobstante os efeitos práticos que venham ou não a decorrer da mudança, como ressalta Dorneles, a supressão do trecho final do antigo parágrafo primeiro do artigo 8º da CLT demonstra que o estreitamento do uso dos princípios

<sup>233</sup> DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **A reforma trabalhista e o princípio da autodeterminação das vontades coletivas**. No prelo.

<sup>234</sup> Ibidem.

<sup>235</sup> Artigo 8º da CLT, em sua versão original: “Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. “Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste”.

<sup>236</sup> Artigo 8º da CLT, na redação pós-reforma: “Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. “§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho. “§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei. “§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva”.

<sup>237</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários a Lei 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017, p. 80-81.

do Direito do Trabalho, em favor do direito comum, era a intenção do legislador na reforma de 2017<sup>238</sup>.

Não obstante as críticas e à apontada possível inoperatividade dessa tentativa de estreitar os princípios do Direito do Trabalho<sup>239</sup>, é verdade que há instrumentos do Direito Civil que acabaram sendo vilipendiados de análises mais aprofundadas na seara trabalhista, mas que agora podem ocasionar um aporte de ferramentas que, pela aproximação legislativa, deverão funcionar de forma mais incisiva como limitação à negociação coletiva. Trata-se, segundo DORNELES, de “explorar a possibilidade que a própria reforma amplia, por meio daqueles que atuam no campo das relações juslaborais, para que sejam arquitetados, adaptados e sofisticados instrumentos jusprivatistas que otimizem o processo negocial coletivo”<sup>240</sup>.

Por esta razão, traz-se a seguir causas de defeitos do negócio jurídico, os seus efeitos e os instrumentos já inseridos no meio trabalhista para a sua declaração. Fato é que, tanto a nulidade quanto a anulabilidade, constituem formas que, por sua própria natureza, deverão passar pela análise do Poder Judiciário para que este exercite controle de validade sobre o negócio jurídico consubstanciado nos diplomas negociais coletivos.

#### 4.6 VALIDADE DO NEGÓCIO JURÍDICO

Como visto, o legislador reformista buscou restringir o exame dos diplomas coletivos negociados pela Justiça do Trabalho, determinando como suas únicas balizas os requisitos de validade constantes no Código Civil para a validade de negócio jurídico. Ainda que, conforme já defendido no segundo capítulo deste trabalho, o princípio da intervenção mínima – extremado pelo legislador reformista nos novos § 1º do artigo 611-A<sup>241</sup> e § 3º do artigo 8º<sup>242</sup>

<sup>238</sup> DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **A reforma trabalhista e o princípio da autodeterminação das vontades coletivas**. No prelo.

<sup>239</sup> Ibidem.

<sup>240</sup> Ibidem.

<sup>241</sup> Artigo 611-A, §º 1º, da CLT: “Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: [...] “§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.”

<sup>242</sup> Artigo 8º, § 3º, da CLT: “Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. [...] “§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.”.

da CLT - não possa engessar a Justiça do Trabalho<sup>243</sup>, cumpre neste momento realizar uma análise dos requisitos de validade e da teoria das nulidades no direito comum, visto ter sido uma limitação imposta pelo próprio legislador reformista aos instrumentos negociais coletivos.

Os requisitos gerais de validade do negócio jurídico no direito comum são elencados no artigo 104 do Código Civil<sup>244</sup>. Traduzindo os três requisitos civilistas para o campo do Direito Coletivo do Trabalho, tem-se que a *capacidade do agente* refere-se ao sindicato e à sua devida regularização enquanto representante da categoria em determinada base territorial.

O *objeto lícito, possível ou determinável* traduz-se na disponibilidade (ou indisponibilidade meramente relativa) dos direitos negociáveis, incidindo o princípio da adequação setorial negociada e, com a reforma trabalhista, levantando-se diversas questões, como as já analisadas em tópicos específicos deste trabalho. Fato é que o legislador reformista, na intenção de vincular a negociação coletiva de trabalho ao Direito Civil, utilizou o termo *ilícito* para aqueles objetos que, conforme o artigo 611-B da CLT, são absolutamente indisponíveis ao negócio jurídico coletivo. Ainda que se entenda, no mesmo sentido de Cassar e Borges<sup>245</sup> e de Delgado e Delgado<sup>246</sup>, que aquela lista é meramente exemplificativa, tratam-se, aqueles, de direitos que constituem objetos indubitavelmente ilícitos à negociação coletiva, invalidando-a, se sobre eles celebrada.

Quanto à *forma*, a validade dos diplomas negociais coletivos depende da observância aos requisitos de deliberação em Assembleia Geral, conteúdo e depósito, constantes, respectivamente, nos artigos 612<sup>247</sup>, 613<sup>248</sup> e 614<sup>249</sup>, da CLT.

<sup>243</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários a Lei 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 107-108.

<sup>244</sup> Artigo 104 do Código Civil: “Art. 104. A validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei.”.

<sup>245</sup> CASSAR, Vólia, Bonfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**: de acordo com a Lei 13.467/2017 e a MP 808/2017. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 108-109.

<sup>246</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Op. cit., p. 266.

<sup>247</sup> Artigo 612 da CLT: “Art. 612 - Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembléia Geral especialmente convocada para êsse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acôrdo, e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos mesmos. “Parágrafo único. O “quorum” de comparecimento e votação será de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda convocação, nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 (cinco mil) associados.”.

<sup>248</sup> Artigo 613 da CLT: “Art. 613 - As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente: I - Designação dos Sindicatos convenientes ou dos Sindicatos e empresas acordantes; II - Prazo de vigência; III - Categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos; IV - Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência; V - Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenientes por motivos da aplicação de seus dispositivos; VI - Disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos; VII - Direitos e deveres dos empregados e empresas; VIII - Penalidades para os Sindicatos convenientes, os empregados e as empresas em caso de violação

Tratam-se, conforme Gonçalves, de requisitos para que o negócio jurídico produza efeitos, possibilitando a aquisição, modificação ou extinção de direitos<sup>250</sup>. Faltando um desses requisitos, o negócio é inválido, não produz efeito jurídico e é nulo ou anulável. Trata-se de limites gerais aos negócios jurídicos e, por conseguinte, incidentes sobre a os instrumentos coletivos negociados. No entanto, maior relevo merecem após a reforma trabalhista, visto ter o legislador limitado unicamente a negociação coletiva pela sua validade.

#### 4.6.1 Nulidade e anulabilidade

O Direito Civil, ao tratar de negócios jurídicos, diferencia os casos em que a invalidade do pacto é *absoluta*, insanável, e quando é *relativa*, em que o impulso para a celebração, embora existente, incorre em vícios, seja de consentimento, seja social. No primeiro caso, verifica-se quando o ato jurídico está maculado por alguma das situações descritas nos incisos do artigo 166 do Código Civil<sup>251</sup>. São casos que não se convalidam, visto que há ofensa a preceito de ordem pública e, assim, afeta a toda a sociedade<sup>252</sup>.

No Direito Coletivo do Trabalho, quando da celebração de diplomas normativos coletivos, podem, exemplificativamente, decorrer em nulidade absoluta, as convenções e acordos celebrados por entidades não registradas como sindicatos, quando não se revestir da forma citada supra, dos artigos 612, 613 e 614 da CLT, ou quando tiver por objetivo fraudar leis imperativas trabalhista, aqui entendidas as de ordem pública. Verificado algum desses casos ou outros que se amoldem aos incisos do artigo 166 do Código Civil, o ato jurídico não

---

de seus dispositivos. Parágrafo único. As convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro.”.

<sup>249</sup> Art. 614 - Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acôrdo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos.

§ 1º As Convenções e os Acôrds entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo. § 2º Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixados de modo visível, pelos Sindicatos convenientes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo. § 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

<sup>250</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**. Volume 1: parte geral. 13. Ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 361.

<sup>251</sup> Artigo 166 do Código Civil: “Art. 166. É nulo o negócio jurídico quando: I - celebrado por pessoa absolutamente incapaz; II - for ilícito, impossível ou indeterminável o seu objeto; III - o motivo determinante, comum a ambas as partes, for ilícito; IV - não revestir a forma prescrita em lei; V - for preterida alguma solenidade que a lei considere essencial para a sua validade; VI - tiver por objetivo fraudar lei imperativa; VII - a lei taxativamente o declarar nulo, ou proibir-lhe a prática, sem cominar sanção”.

<sup>252</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. Op. cit., p. 478.

gera qualquer efeito, retornando ambas as partes ao *status quo ante*, quando decretada a nulidade, que pode ser alegada por qualquer interessado, devendo ser pronunciada de ofício pelo juiz.

Já os casos de anulabilidade decorrem dos chamados defeitos do negócio jurídico, seja por vícios sociais, seja por vício de consentimento, dispostos nos incisos do artigo 171 do Código Civil<sup>253</sup>. São atos imperfeitos, mas não tão graves quanto os casos de nulidade, razão pela qual a lei permite que os seus efeitos decorram normalmente, como se não houvesse irregularidade, que, se não arguida pela parte interessada<sup>254</sup>, poderá se convalidar com o transcurso do tempo ou a requerimento das partes celebrantes<sup>255</sup>. São casos que, por sua natureza, apenas podem ser reconhecidos pelo Poder Judiciário, quando instado pela parte interessada (no caso de nulidades e anulabilidades no Direito Coletivo do Trabalho, como se verá mais adiante, também pode ser alegada pelo Ministério Público do Trabalho).

Conforme o artigo 171 do Código Civil, são casos de anulabilidade a incapacidade relativa do agente e os vícios decorrentes de erro, dolo, coação, estado de perigo, lesão ou fraude contra credores. Convém uma breve explicação acerca das hipóteses civilistas de nulidade relativa e a sua aplicação no Direito do Trabalho.

Conforme Gonçalves<sup>256</sup>, “o *erro* consiste em uma falsa representação da realidade”. Trata-se de modalidade de vício do consentimento em que o agente se engana sozinho, celebrando o negócio sobre uma ausente ou falsa percepção das condições do negócio. O erro, para configurar vício que gere anulabilidade, deve ser substancial, ou seja, que verse sobre elemento sem o qual não se celebraria o negócio.

O *dolo*, conforme Gonçalves<sup>257</sup>, é o “artifício ou expediente astucioso, empregado para induzir alguém à prática de um ato que o prejudica, e aproveita ao autor do dolo ou a terceiro”. Difere-se do erro, pois no dolo o engano é causado por alguém, enquanto no erro se dá pela própria vítima. Assim como o erro, para levar à anulabilidade deverá ser substancial, causa principal da celebração do negócio.

A *coação*, segundo Gonçalves, consiste na “ameaça ou pressão injusta exercida sobre um indivíduo para forçá-lo, contra a sua vontade, a praticar um ato ou realizar um

<sup>253</sup> Artigo 171 do Código Civil: “Art. 171. Além dos casos expressamente declarados na lei, é anulável o negócio jurídico: I - por incapacidade relativa do agente; II - por vício resultante de erro, dolo, coação, estado de perigo, lesão ou fraude contra credores”.

<sup>254</sup> PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil**. Atual. Maria Celina Bodin de Moraes. 29. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016, p. 536.

<sup>255</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**. Volume 1: parte geral. 13. Ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 482-483.

<sup>256</sup> Ibidem, p. 404.

<sup>257</sup> Ibidem, p. 419.



negócio”<sup>258</sup>. Trata-se de defeito no negócio jurídico que se caracteriza pelo exercício do emprego da violência psicológica para viciar a vontade, impedindo a sua livre manifestação.

O *estado de perigo*, discorre Gonçalves, constitui “situação de extrema necessidade que conduz uma pessoa a celebrar negócio jurídico em que assume obrigação desproporcional ou excessiva”<sup>259</sup>.

A *lesão*, conforme Gonçalves, “é o prejuízo resultante da enorme desproporção existente entre as prestações de um contrato, no momento de sua celebração, determinada pela premente necessidade ou inexperiência de uma das partes”<sup>260</sup>. A lesão destaca-se por representar um desequilíbrio contratual desde a fase de formação do negócio jurídico. De todos os defeitos do negócio jurídico, a lesão demonstra-se a mais passível de aplicação na análise de cláusulas de uma norma coletiva. Poderia, por exemplo, ocorrer quando, diante de uma alegação de crise econômica da empresa, sindicato dos trabalhadores celebre negócio manifestamente desproporcional, renunciando a direitos sem contrapartidas ou com contrapartidas insuficientes.

Por fim, a *fraude contra credores* é, segundo Gonçalves<sup>261</sup>, um vício social, em que a vontade é exatamente a manifestada, no entanto com o intuito de prejudicar terceiros que se afiguram como legítimos credores. Trata-se de figura essencialmente civilista, de modo que não se demonstra necessário maiores explanações no tocante às negociações coletivas de trabalho.

Ressalta-se que, transmutado ao Direito do Trabalho, as causas civilistas de anulabilidade podem ser eivadas de nulidade absoluta quando decorrer de atos que objetivam desvirtuar, ferir ou fraudar direitos contidos na CLT<sup>262</sup>. Ou seja, não obstante as profundas mudanças realizadas pelo legislador reformista quanto há possibilidade de derrogação da legislação por normas coletivas, quando verificado que a disposição tem por intuito *desvirtuar, impedir ou fraudar* preceitos celetistas, os atos serão nulos de pleno direito. Daí que, em uma interpretação sistemática, o juízo trabalhista, instado a aferir a ocorrência de defeitos no negócio jurídico gerado pela negociação coletiva, poderá verificar hipótese de nulidade absoluta nas espécies civilistas trazidas supra.

<sup>258</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**. Volume 1: parte geral. 13. Ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 428.

<sup>259</sup> Ibidem, p. 436.

<sup>260</sup> Ibidem, p. 446.

<sup>261</sup> Ibidem, p. 454.

<sup>262</sup> Artigo 9º da CLT: “Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”.

Daí dizer que, no Direito do Trabalho, não se pode afastar da autoridade judiciária realizar exame, quando instada, do instrumento coletivo a fim de verificar a ocorrência de causa de anulabilidade ou de nulidade, levando-se em conta as particularidades justralhistas.

Tratam-se, portanto, a nulidade e a anulabilidade de duas balizas aos negócios jurídicos coletivos trabalhistas, por sua própria natureza de subordinação às regras de validade do direito comum, bem como por estar expressamente consignado nos artigos 611-A e 8º, § 3º, ambos da CLT.

#### 4.6.2 A ação de nulidade no Direito Coletivo do Trabalho

Levados à seara trabalhista, os vícios que ocasionam defeito do negócio jurídico ganharam maior relevância com a Lei Complementar 75/1993 (Lei Orgânica do Ministério Público da União). A referida lei elenca entre as competências do Ministério Público do Trabalho o ajuizamento de *ação para declarar a nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho*, conforme o seu artigo 83, IV<sup>263</sup>, que, apesar do nome, serve tanto para declaração de nulidade, com desconstituição do ato, quanto para pedir a ineficácia do ato, no caso de anulabilidade.

A ação para a nulidade/anulabilidade dos diplomas negociados é instrumento de tutela de interesses metaindividuais dos trabalhadores<sup>264</sup>, sendo uma espécie do gênero das ações coletivas, regradas pelo artigo 129, III e § 1º, da Constituição Federal<sup>265</sup>. Na espécie, visa resguardar a condição social de trabalhadores, que podem ter os seus interesses aviltados por meio de negociações coletivas entre os sindicatos obreiros e as empresas ou categorias econômicas.

O objeto da ação é afastar do mundo jurídico a cláusula convencional violadora das liberdades individuais ou coletivas ou dos direitos indisponíveis dos trabalhadores, cujo efeito

<sup>263</sup> Artigo 83, IV, da Lei Complementar nº 75, de 1993: “Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho: [...] IV - propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores; [...]”.

<sup>264</sup> MELO, Raimundo Simão de. Ação anulatória de instrumentos coletivos. **Juslaboris**, [S.l.], [s.d.]. Disponível em:

<[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/96267/2014\\_melo\\_aimundo\\_acao\\_anulatoria.pdf?sequence=4](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/96267/2014_melo_aimundo_acao_anulatoria.pdf?sequence=4)>. Acesso em: 30 mai. 2018.

<sup>265</sup> Art. 129, III e § 1º, da Constituição Federal: “Art. 129. São funções institucionais do Ministério Público: [...] III - promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos; [...] § 1º - A legitimação do Ministério Público para as ações civis previstas neste artigo não impede a de terceiros, nas mesmas hipóteses, segundo o disposto nesta Constituição e na lei.”.

é *erga omnes*<sup>266</sup>. Conforme Melo, são exemplos de cláusulas normativas que dão ensejo ao pedido de desconstituição do instrumento coletivo cláusulas que discriminam menores no tocante ao salário, fixação de contribuições sindicais *lato sensu* em valores exorbitantes e cláusulas que infrinjam normas de ordem pública, como as referidas do artigo 611-B da CLT.

Quanto aos legitimados ativos para a propositura da ação, segundo Melo, são o Ministério Público do Trabalho, as partes convenientes, as empresas signatárias do instrumento, excepcionalmente os trabalhadores, quando atuando em coalizão, e uma associação não sindical<sup>267</sup>. No que tange à competência para julgar a ação, é materialmente competente a Justiça do Trabalho, através dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, conforme seja o âmbito de abrangência do instrumento impugnado.

#### 4.7 O LIMITE TEMPORAL DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS – DURAÇÃO

O artigo 614, § 3º, da CLT<sup>268</sup>, limita em dois anos o prazo de duração da negociação dos diplomas coletivos de trabalho. Todavia, conforme Delgado, na prática, as partes coletivas tendem, normalmente, a restringir essa duração a apenas um ano<sup>269</sup>. Trata-se de limitação temporal, imposta por lei, às normas coletivas negociadas.

Cumpre relembrar que, conforme já dito anteriormente, as convenções e os acordos coletivos de trabalho, como qualquer negócio jurídico, estão regidos pela cláusula *rebus sic stantibus*, segundo a qual a modificação substancial dos fatos autoriza a revisão do direito. Conforme Martinez, a incidência da cláusula permitiria tanto aos empregadores invocá-la, em meio a uma crise, para promover a redução coletiva dos salários, quanto os empregados, em momento de prosperidade, exigir participação nos lucros e resultados<sup>270</sup>, desde que a mudança tenha se dado de forma inesperada, durante o curso da norma negociada.

Até a entrada em vigor da reforma trabalhista, a regra da duração restrita gerou importante debate no Direito do Trabalho, com mudanças substanciais no entendimento do

<sup>266</sup> MELO, Raimundo Simão de. Ação anulatória de instrumentos coletivos. **Juslaboris**, [S.l.], [s.d.]. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/96267/2014\\_melo\\_raimundo\\_acao\\_anulatoria.pdf?sequence=4](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/96267/2014_melo_raimundo_acao_anulatoria.pdf?sequence=4)>. Acesso em: 30 mai. 2018.

<sup>267</sup> Ibidem.

<sup>268</sup> Artigo 614, § 3º, da CLT: “Art. 614 - Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos. [...] § 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade”.

<sup>269</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 1580.

<sup>270</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 690.

Tribunal Superior do Trabalho acerca da aderência ou não, nos contratos de trabalho, dos dispositivos de normas negociadas coletivamente em final de duração. Trata-se da discussão acerca da ultratividade da norma coletiva, no período compreendido entre o fim de seu prazo bienal e a ocorrência de nova negociação e consequentes novos diplomas normativos.

Após grande debate doutrinário e jurisprudencial, que se verá no item a seguir, adianta-se que a questão restou, *a priori*, resolvida pelo legislador reformista, que acrescentou trecho final ao parágrafo 3º do artigo 614 da CLT (“não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, *sendo vedada a ultratividade*”. Sem grifo no original).

#### 4.7.1 Questão da ultratividade

Conforme visto anteriormente, as normas coletivas de trabalho aplicam-se a todos os membros da categoria profissional em determinada base territorial, associados ou não ao sindicato negociante. Tal efeito dos diplomas normativos coletivos se extrai do artigo 611 da CLT<sup>271</sup>. Igualmente, resta aceito que as normas convencionadas ou acordadas têm caráter cogente, ficando as partes celebrantes, bem como as bases por elas representadas, obrigadas a cumpri-las<sup>272</sup>.

No entanto, anteriormente à reforma trabalhista, houve grande debate doutrinário e jurisprudencial a respeito da chamada ultratividade das normas negociadas, após o fim do seu prazo de vigência, sobre aqueles contratos aos quais havia aderido. Conforme ressaltava Cassar, quanto aos empregados admitidos após o término da vigência da norma coletivo, não havia dúvidas quanto aos empregadores estarem desobrigados de cumprir as normas coletivas, no entanto, quanto àqueles empregados que receberam as benesses de forma habitual durante a vigência da norma coletiva, mostravam-se pendulares<sup>273</sup>.

Conforme Delgado, desenvolveram-se três teorias quanto à ultratividade e a consequente aderência das normas negociadas nos contratos em vigor após o fim de seu prazo de duração<sup>274</sup>, a da aderência irrestrita, com ultratividade plena, da aderência limitada pelo prazo, sem ultratividade, e da aderência limitada por revogação, com ultratividade relativa.

---

<sup>271</sup> Artigo 611 da CLT: “Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”.

<sup>272</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014, p. 1255.

<sup>273</sup> Ibidem, p. 1255.

<sup>274</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 1591.

A primeira posição, da aderência irrestrita, sustenta que os dispositivos dos diplomas normativos ingressam para sempre nos contratos individuais, não podendo ser suprimidos. Conforme Delgado, tal posição foi forte no período anterior à Constituição de 1988, quando não se reconhecia à negociação coletiva o poder de criar efetivas normas jurídicas, perdendo, todavia, prestígio nas décadas recentes<sup>275</sup>.

A posição que defende a aderência limitada pelo próprio prazo de vigência das normas coletivas, ou seja, que não reconhece ultratividade além do prazo assinado aos diplomas negociais, foi preponderante nas décadas que se seguiram à Constituição de 1988. Barros filia-se a esta posição, sustentando que as vantagens inseridas nas normas coletivas não se incorporam aos contratos individuais de trabalho, por ausência de previsão legal. A autora também salienta que é “inaplicável a tese do direito adquirido, tendo em vista a vigência temporária das normas coletivas, cujo papel principal é acompanhar as transformações das condições econômicas e sociais”<sup>276</sup>.

Essa vertente sustentou a incidência às Convenções Coletivas de Trabalho e aos Acordos Coletivos de Trabalho da original Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho<sup>277</sup>, que em sua redação de 1988 era referente às sentenças normativas. Sob força dessa posição, formou-se a Orientação Jurisprudencial 322 da SDI-I do TST<sup>278</sup>, em 2003, e, em 2009, consolidou-se na inclusão do inciso I à Súmula 277 do TST<sup>279</sup>.

Delgado deve a influência desta vertente ao fato de a redação original da Constituição de 1988 ter mantido amplo acesso ao dissídio coletivo de natureza econômica para os sindicatos de trabalhadores, “fato que assegurava razoável equilíbrio entre as partes coletivas trabalhistas na realidade econômica e social brasileira”<sup>280</sup>. Essa realidade modificou-

<sup>275</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 1591.

<sup>276</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 97.

<sup>277</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 277 (redação de 1988)**: Nº 277 Sentença normativa. Vigência. Repercussão nos contratos de trabalho. As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-277](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277)>. Acesso em: 22 jun. 2018.

<sup>278</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial da SDI-1 322**. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. CLÁUSULA DE TERMO ADITIVO PRORROGANDO O ACORDO PARA PRAZO INDETERMINADO. INVÁLIDA (DJ 09.12.2003) Nos termos do art. 614, § 3º, da CLT, é de 2 anos o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções coletivas. Assim sendo, é inválida, naquilo que ultrapassa o prazo total de 2 anos, a cláusula de termo aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado.” Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_sl\\_321.htm#TEMA322](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_sl_321.htm#TEMA322)>. Acesso em: 22 jun. 2018.

<sup>279</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 277 (redação de 2009)**: “Nº 277 Sentença normativa. Convenção ou acordo coletivos. Vigência. Repercussão nos contratos de trabalho. I - As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho.”.

<sup>280</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., p. 1591.

se com a Emenda Constitucional nº 45, que limitou o acesso ao dissídio coletivo de natureza econômica, exigindo o requisito do “comum acordo” entre as partes para o seu ajuizamento.

Tal mudança foi gerando gradativa inclinação do TST em um novo sentido, consolidando-se em nova redação à Súmula 277<sup>281</sup>, em 2012, ocasião em que sobreveio a posição da aderência limitada por revogação, com ultratividade relativa das normas coletivas. Trata-se de posição intermediária entre as duas anteriores, para a qual as normas oriundas dos diplomas coletivos negociados, após aderirem aos contratos, vigoram até que novo diploma negocial coletivo os revogue<sup>282</sup>.

Para Delgado, essa corrente intermediária, além de mais correta tecnicamente (normas provisórias são exceção no ordenamento jurídico) e doutrinariamente (mais harmônica aos objetivos do Direito Coletivo do Trabalho), tornou-se imperativa depois da reforma do Judiciário promovida pela EC nº 45<sup>283</sup>. Com a exigência de concordância das partes para a proposição de dissídio coletivo, a ultratividade teria se tornado imprescindível para o estímulo à negociação coletiva, que, de outro modo, ficaria relegada após o seu prazo de vigência, dotando o poder econômico de desproporcional poder em relação à contraparte laboral<sup>284</sup>.

O primeiro revés sofrido pela corrente da ultratividade relativa das normas coletivas deu-se em outubro de 2016, quando, em julgamento de liminar na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 323-DF, o Ministro Relator Gilmar Mendes, do Supremo Tribunal Federal, suspendeu os efeitos da Súmula 277 do TST.

Por fim, com a reforma trabalhista, foi dada nova redação ao § 3º do artigo 614 da CLT, acrescentando, de forma expressa a vedação à ultratividade das normas coletivas negociadas. Delgado e Delgado sustentam que a vedação à ultratividade desprestigia a negociação coletiva, pois,

[...] se toma manifestamente irracional que qualquer empresa ou qualquer categoria econômica se lance à negociação coletiva sindical quando ostenta tamanha vantagem na ordem jurídica - quer dizer, simplesmente a automática e absoluta

<sup>281</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 277 do TST (redação de 2012)**: “As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.”. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-277](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277)>. Acesso em: 23 jun. 2018.

<sup>282</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 1592.

<sup>283</sup> Ibidem, p. 1592.

<sup>284</sup> Ibidem, p. 1593.

supressão de todas as dezenas de cláusulas do ACT ou CCT anterior, na data prefixada no instrumento coletivo<sup>285</sup>.

Inobstante a crítica dos autores, fato é que o prazo de vigência dos diplomas normativos negociados passa a se impor como importante limite imposto pelo legislador à eficácia das normas deles decorrentes. Com a possibilidade de a negociação coletiva atuar reduzindo direitos trabalhistas garantidos em lei, a limitação da ultratividade apresenta-se, após a reforma, como protetivo, impedindo a extensão no tempo de modificações normativas prejudiciais ao trabalhador. É mais uma demonstração da adaptação do princípio da proteção ao ambiente pós-reforma, em que, ainda que ressignificado, segue norteando as relações trabalhistas.

---

<sup>285</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil:** com os comentários a Lei 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 275.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo demonstrar as modificações ocasionadas no instituto da negociação coletiva de trabalho, e de seus instrumentos normativos, com a entrada em vigor da Lei nº 13.467, conhecida como reforma trabalhista. Para tanto, centralizou-se em dois eixos: os direitos que podem ser objeto de negociações e os limites a elas impostos.

Após trazer a conceituação e apresentar a importância da negociação coletiva, ressaltou-se sua função de pacificar as relações de trabalho a partir da atuação dos próprios sujeitos das relações laborais. Demonstrou-se que sobre as negociações coletivas incidem os dois princípios fundamentais do Direito do Trabalho, da proteção e da melhoria da condição social do trabalhador, nortes interpretativos, tanto antes quanto após a entrada em vigor da reforma trabalhista.

Do mesmo modo, por ser parte do ramo coletivo do Direito Trabalhista, buscou-se trazer os princípios especiais deste, essenciais para que ocorram as tratativas negociais e a posterior formação dos diplomas normativos negociados. Desses princípios foram trabalhados o da boa-fé, o da criatividade jurídica da negociação coletiva e o da adequação setorial negociada, sendo o primeiro incidente em qualquer negócio jurídico e os demais especiais no que concerne à formação de normas coletivas trabalhistas.

Por fim, ainda na primeira parte do trabalho, trouxe-se o sujeito essencial das negociações coletivas, o sindicato. O ente coletivo trabalhista essencialmente deverá compor as negociações coletivas, seja para a formação de acordo coletivo de trabalho, seja para a formação de convenção coletiva de trabalho, o sindicato empodera e capacita o polo profissional para colocar-se em posição de igualdade nas negociações coletivas de trabalho e nas normas delas decorrentes.

Sobre os diplomas que instrumentalizam as normas negociadas, foram apontadas as diferenças quanto ao âmbito que visam normatizar, de categoria nas convenções e empresarial nos acordos, e a forma como participa o polo econômico, representado por sindicato nas convenções coletivas e agindo como empresa ou em grupo de empresas nos acordos. Os diplomas coletivos apresentam-se como elemento essencial para a função normatizante das negociações coletivas, incidindo sobre eles os tópicos abordados adiante no trabalho, seja nas parcelas de direito que nele constarão, seja nos limites a sua validade e a sua eficácia.

Apresentados os elementos fundamentais das negociações coletivas, com o seu núcleo que, defende-se, mantém-se após a reforma, trouxe-se a novidade que, concluiu-se, elevou as negociações coletivas ao centro da seara jus trabalhista: a sua capacidade, agora



expressa na CLT, de impor-se sobre normas estatais. Tal prevalência, conhecida como “negociado sobre o legislado”, conformou o centro de transição deste trabalho entre as matérias essenciais à negociação coletiva, tanto antes quanto pós-reforma, para próximo momento, em que se passou a examinar os objetos disponíveis à negociação coletiva e os limites que a balizam, essencialmente sob a égide das mudanças ocasionadas pela Lei nº 13.467/2017.

Após a análise dos elementos conformadores da negociação coletiva, demonstraram-se os objetos disponíveis para nela serem transacionados, ou seja, aqueles direitos que, se permite, sejam objeto de negociação coletiva. Primeiramente, analisaram-se os direitos transacionáveis nas negociações anteriores à reforma de 2017, alcançando-se o entendimento no sentido de que as parcelas de direito aptos à negociação coletiva, quando em detrimento de uma garantia heterônoma estatal, são aquelas consideradas disponíveis por sua própria natureza ou aquelas cuja indisponibilidade é apenas relativa. Ou seja, excluem-se da negociação coletiva de trabalho aquelas parcelas cuja indisponibilidade é absoluta, compondo, estas, o estuário protetivo mínimo à dignidade do trabalhador. Entendeu-se que este modelo não se modificou com a reforma, dada a sua origem constitucional. O quê ocorreu foi uma flexibilização daquelas parcelas cuja indisponibilidade se dá de forma relativa, permitindo à negociação coletiva produzir novas normas que prevaleçam sobre aquelas em matérias mais variadas do que anteriormente.

No tocante ao alargamento das matérias aptas à negociação, analisou-se o novo artigo 611-A da CLT, em que o legislador reformista dispôs uma série de matérias em que a negociação coletiva terá prevalência sobre a lei. Além de positivar o chamado “negociado sobre o legislado”, tal dispositivo legal permitiria uma abertura ainda maior e indefinida, contendo em seu caput a expressão “entre outros”. Realizando-se a análise de cada um dos incisos, concluiu-se que, não obstante à intenção expressa do legislador reformista, algumas das matérias elencadas no artigo esbarrariam em limitações de ordem constitucional, intransponíveis.

Igualmente, da análise dos parágrafos do artigo 611-A da CLT, concluiu-se que a interpretação literal do que dispôs o legislador reformista esbarra em impeditivos constitucionais, principiológicos trabalhistas e na própria organização da Justiça. Neste sentido, quanto ao disposto no 611-A, § 2º, que, *a priori*, visa permitir a renúncia de direitos trabalhistas, sem contrapartidas, concluiu-se pode caracterizar hipótese de anulabilidade por defeito no negócio jurídico ou de vício de ilicitude, eivando a norma negociada de nulidade por abuso de direito. Ambas as matérias, entende-se, devem ser enfrentadas frente ao juízo

competente, que, para tanto, poderá analisar as cláusulas impugnadas do instrumento negociado, desde que respeitado o princípio da intervenção mínima.

Analisando-se o § 1º do artigo 611-A, conclui-se que, a despeito de indicar a intenção do legislador de limitar o exame da Justiça do Trabalho às cláusulas de instrumentos coletivos, vinculando-o apenas aos requisitos de validade do direito comum, a interpretação e execução literal do disposto poderia resultar em conceder um superpoder à negociação coletiva do trabalho. Assim, entende-se que se impõe à Justiça do Trabalho, por comando constitucional, fazer respeitar as regras trabalhistas, inclusive o princípio protetivo, impedindo a regressividade a padrão aquém daquele garantido como direito fundamental do trabalhador.

Por derradeiro, passou-se a analisar os limites que balizam a negociação coletiva de trabalho, partindo dos impostos pelo próprio legislador reformista no artigo 611-B da CLT. Acrescentou-se a estes os direitos cuja indisponibilidade advém das garantias constitucionais, que perfazem o rol de direitos fundamentais humanos e, na espécie, trabalhistas; do direito comum, especialmente o casos de vícios do negócio jurídico e da incidência da boa-fé na execução das normas coletivas; e ainda os limites originados pelo próprio prazo de vigência dos instrumentos coletivos.

Quanto aos limites impostos pelo artigo 611-B da CLT, elucidou-se que, inobstante tenha o legislador reformista elencando-os como um rol taxativo, trata-se apenas de enumeração de parcelas de indisponibilidade absoluta, que, no entanto, não as esgota, devendo-se realizar, também neste momento, interpretação sistemática do ordenamento jurídico, em consonância com as normas constitucionais. Desse modo, passou-se a verificar outros grupos de direito cobertos pela indisponibilidade absoluta, dada a sua natureza de proteção ao estuário mínimo protetivo à dignidade do trabalhador. Nesse momento, foram analisadas as normas constitucionais, mormente as constantes no artigo 7º da Constituição Federal e os regramentos internacionais de proteção ao trabalhador, dando-se ênfase às convenções da OIT internalizadas em nosso ordenamento jurídico, e as demais normas heterônomas que, quando compõe regramento mínimo protetivo, conclui-se que não se submetem à derrogação pela via negocial.

Além dos limites impostos pela proteção de direitos fundamentais dos trabalhadores, concluiu-se pela incidência dos deveres anexos da boa-fé, anteriormente trabalhada como elemento formador da negociação coletiva também na execução dos instrumentos coletivos negociados. Nesse ponto, analisaram-se os desdobramentos da boa-fé durante a vigência da norma formada negocialmente, verificando-se incidentes certos deveres das partes contratantes em: publicar e esclarecer os seus representados acerca das cláusulas normativas

formadas coletivamente; influenciar as bases abrangidas para que adéquem-se e submetam-se ao pactuado; analisar de forma permanente a eficácia do acordado; e manter a estabilidade e a pacificação das relações laborais durante a vigência dos instrumentos normativos.

No tocante à incidência de limitações civilistas às negociações coletivas trabalhistas, concluiu-se que, com a reforma trabalhista, houve uma aproximação entre institutos civilistas e trabalhistas, com uma aparente intenção do legislador de submeter estes àqueles. Nesse quesito, entendeu-se que, não obstante a intenção do legislador reformista, o Direito do Trabalho mantém características próprias que, ainda que venha a aproximar-se de institutos civilistas, realiza adaptações que os amoldem aos princípios trabalhistas.

No entanto, dada a inegável aproximação ao Direito Civil, buscaram-se neste os limites impostos aos negócios jurídicos em geral, dos quais a negociação coletiva é espécie. Nesse ponto deu-se destaque à divisão civilista entre anulabilidades e nulidades, bem como a possibilidade de, transmutado à seara trabalhista, as causas de anulabilidade civil que se verificarem como tentativa de fraudar as normas trabalhistas celetistas, serem eivadas de nulidade, concluindo-se demonstrando o maior rigor imposto pelo Direito do Trabalho na verificação da validade dos negócios jurídicos.

Por fim, analisou-se a baliza celetista do prazo de vigência imposta aos instrumentos coletivos. Nesse ponto analisou-se o limite bienal das negociações coletivas e o acréscimo feito pelo legislador reformista na redação do § 3º do artigo 614 da CLT, vedando, de forma expressa a ultratividade da duração das normas coletivas após os seus dois anos de vigência. No ponto, analisaram-se as mudanças jurisprudenciais do TST no tocante à ultratividade das normas negociadas, até a entrada em vigor da reforma que, a priori, encerra o debate doutrinário e jurisprudencial quanto à possibilidade de vigência de normas coletivas além do seu prazo.

Quanto à ultratividade, concluiu-se que, com a mudança de paradigma da negociação coletiva, que passou de instituto fundamentalmente utilizado para ampliação de direitos trabalhistas para, *a priori*, poder derogar normas estatais protetivas, a vedação à ultratividade poderá ser uma proteção ao trabalhador contra modificações *in pejus* realizadas em momentos de crise. Ou seja, ainda que se entenda pela validade de normas coletivas que derroguem direitos, tal modificação não se estenderá no tempo além do prazo de vigência pactuado, que poderá ser de, no máximo, dois anos.

A reforma trabalhista de 2017 ocasionou uma mudança profunda na normatização das relações laborais no Brasil, tanto no campo individual, quanto no coletivo. Passado pouco mais de meio ano desde a sua entrada em vigor, ainda é difícil aferir os seus efeitos concretos,

especialmente no que se refere à negociação coletiva de trabalho. Entende-se, contudo, que muitos dos institutos “reformados” deverão ser aperfeiçoados pela interpretação jurisprudencial e por análises doutrinárias mais amplas, a ocorrerem nos próximos tempos.

Ao longo deste trabalho foram buscados quais são os objetos disponíveis e quais são os limites que se impõe à negociação coletiva. Com o tempo, amalgamados os contornos interpretativos da reforma trabalhista, compreende-se que sempre existirão limites à autonomia coletiva trabalhista, não só pelos objetos ilícitos à negociação, assim relacionados pelo legislador, mas também pela Constituição Federal, por normas internacionais e por imposições do direito comum, mantendo-se, ainda que com eventuais mutações, os princípios da proteção e da melhoria da condição social do trabalhador.

## REFERÊNCIAS

ANAMATRA. Associação Nacional do Magistrados do Trabalho. Tese 12 da 3ª Comissão do XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho.

**INCONSTITUCIONALIDADE DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 611-B DA CLT.** Belo Horizonte, 2018. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/conamat/teses-plenaria-final>>. Acesso em: 06 mai. 2018.

ANDRADE, Flávio Carvalho Monteiro de; SOUZA, Gustavo Matheus Dias de. Direitos fundamentais e a reforma trabalhista – a escolha constitucional pelo modelo legislado das relações de trabalho. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 29, n. 340, out. 2017.

ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. **Direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

ARAÚJO, Joeline. As fronteiras da negociação coletiva. In STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. (coord). **Reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018.

ARRUDA, Hélio Mário de; CORSEUIL, Flavia Farias de Arruda. As convenções n. 87, 98 e 154 da OIT e o princípio da ultratividade das negociações coletivas. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (coord). **Direito internacional do trabalho e as convenções internacionais da OIT comentadas**. São Paulo: LTr, 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 25 abr. 2018.

BRASIL. **Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/110406.htm)>. Acesso em: 22 jun. 2018.

BRASIL. **Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm)>. Acesso em: 22 jun. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula 677 do STF**. Até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=2316>>. Acesso em: 22 jun. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial da SDI-1 322. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. CLÁUSULA DE TERMO ADITIVO PRORROGANDO O ACORDO PARA PRAZO INDETERMINADO. INVÁLIDA** (DJ 09.12.2003). Nos termos do art. 614, § 3º, da CLT, é de 2 anos o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções coletivas. Assim sendo, é inválida, naquilo que ultrapassa o prazo total de 2 anos, a cláusula de termo aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado.”. Disponível em:

<[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_s1\\_321.htm#TEMA322](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_321.htm#TEMA322)>. Acesso em: 22 jun. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Precedentes Normativos**. Precedente Normativo nº 83, RA 37/1992, DJ: 08/09/1992. Disponível em:

<[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN\\_com\\_indice/PN\\_completo.html#Tema\\_PN83](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN_com_indice/PN_completo.html#Tema_PN83)>. Acesso em: 22 jun. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Precedentes Normativos**. Precedente Normativo nº 91. Disponível em:

<[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN\\_com\\_indice/PN\\_completo.html#Tema\\_PN83](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN_com_indice/PN_completo.html#Tema_PN83)>. Acesso em: 22 jun. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Precedentes Normativos**. Precedente Normativo nº 104. Disponível em:

<[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN\\_com\\_indice/PN\\_completo.html#Tema\\_PN83](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN_com_indice/PN_completo.html#Tema_PN83)>. Acesso em: 22 jun. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 277 (redação de 1988)**: Nº 277 Sentença normativa. Vigência. Repercussão nos contratos de trabalho. As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos. Disponível em:

<[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-277](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277)>. Acesso em: 22 jun. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 277 do TST (redação de 2012)**: “As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.”. Disponível em:

<[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-277](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277)>. Acesso em: 23 jun. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 437. INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT** (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 [...] II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva [...]. Disponível em:

<[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-437](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437)>. Acesso em: 22 jun. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST mantém invalidade de cláusula de acordo coletivo sobre horas de deslocamento**. [S.l.], 27 set. 2016.. Disponível em:

<[http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/tst-mantem-invalidade-de-clausula-de-acordo-coletivo-sobre-horas-de-deslocamento](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/tst-mantem-invalidade-de-clausula-de-acordo-coletivo-sobre-horas-de-deslocamento)>. Acessado em: 06 mai. 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 19 abr. 2018.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: MÉTODO, 2014.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 15. Ed. São Paulo: MÉTODO, 2018.

CASSAR, Vólia, Bonfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**: de acordo com a Lei 13.467/2017 e a MP 808/2017. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Comentário ao artigo 7º, inciso XXII. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L. (Coords.) **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários a Lei 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DICIONÁRIO JURÍDICO. **Convenção coletiva de trabalho**. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/dicionario/exibir/1098/Convencao-coletiva-de-trabalho>>. Acesso em: 27 abr. 2018.

DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. A reforma trabalhista: algumas repercussões na propedêutica juslaboral. In: STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. (coord.) **A reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018.

DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **A reforma trabalhista e o princípio da autodeterminação das vontades coletivas**. No prelo.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro** - volume 1: parte geral. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION. **Normas**. [S.l.], 04 fev. 2004. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/rules/organiza.htm>>. Acesso em: 05 mai. 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 34. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MELO, Raimundo Simão de. Ação anulatória de instrumentos coletivos. **Juslaboris**, [S.l.], [s.d.]. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/96267/2014\\_melo\\_raimundo\\_acao\\_anulatoria.pdf?sequence=4](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/96267/2014_melo_raimundo_acao_anulatoria.pdf?sequence=4)>. Acesso em: 30 mai. 2018.

MOLINARO, Carlos Alberto; CORREA, Teresinha M. D. S. Comentário aos artigos 114 a 117. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L. (Coords.) **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do trabalho**. 37. ed. São Paulo: LTr, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015.

OLIVEIRA, Cintia Machado de; DORNELES, Leandro Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção 154, de 1981. **Convenção sobre fomento à negociação coletiva**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236162/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 04 abr. 2018.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil**. Atual. Maria Celina Bodin de Moraes. 29. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 40. ed. São Paulo: Malheiros, 2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo e outros. **Instituições do Direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 1991.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.